

Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial

NEW PROFILES OF DELAYED, ACTIVE AND PARTIAL RETIREMENT

Susana Barcelón Cobedo

Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Carlos III de Madrid

barcelon@der-pr.uc3m.es

<https://orcid.org/0000-0003-1399-2195>

Fecha envío: 27 mayo 2025

Fecha aceptación: 16 junio 2025

Sumario: I. Consideraciones generales. II. Jubilación demorada. 2.1. Configuración y trayectoria normativa. 2.2. Los cambios operados por el RDL 11/24. 2.3 Jubilación demorada en el empleo público. III. Jubilación activa. 3.1. Evolución normativa. 3.2. Regulación actual: una decidida apuesta por la jubilación activa. 3.3. Jubilación activa y trabajo autónomo. 3.4. El envejecimiento activo en el empleo público. IV. Jubilación parcial y jubilación flexible. 4.1. Consideraciones introductorias. 4.2. Jubilación parcial anticipada y diferida. 4.3 La jubilación parcial en el empleo público. V. Conclusiones.

Resumen: El envejecimiento de la población, la inestabilidad y la precariedad laboral tanto en lo que se refiere a la vigencia y duración de los contratos como a su retribución, la demora en la incorporación de los jóvenes a la actividad productiva, o la existencia de la brecha de género en el mercado de trabajo son realidades que vienen marcando el intenso y constante proceso de reformas del Sistema de Seguridad Social. Un proceso especialmente intenso en el caso de la pensión de jubilación que cada vez, con más rotundidad, apuesta por una transición de la vida activa a la pasiva, tranquila no abrupta, voluntaria y de calidad, y que ha encontrado en la compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación el hilo conductor para la consecución de este objetivo último. El último empuje normativo para promover y facilitar el éxito de este tránsito es el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, cuyo engarce con las reformas anteriores en la misma línea es lo que se analiza con detalle en el presente trabajo.

Palabras clave: envejecimiento activo, gradualidad de la jubilación, jubilación parcial

Abstract: The active ageing, the instability and precariousness of labor in terms of the validity and duration of contracts and their remuneration, the delay in the incorporation of young people into the productive activity, or the existence of the gender gap in the labor market are realities that have marked the intense and constant process of reforms of the Social Security System. A process that is particularly intense in the case of retirement pensions, which are increasingly, more and more emphatically, betting on a transition from active to passive life, calm not abrupt, voluntary and quality, and which has found in the compatibility between work and pension the guiding thread for the achievement of this goal. The last regulatory push to promote and facilitate the success of this transition is the Real Decreto-ley 11/2024, December 23, for the improvement of the compatibility of the retirement pension with work, whose link with the previous reforms in the same line is what is analyzed in detail in the present work.

Key words: The active ageing, retirement gradualism, partial retirement

I. Consideraciones generales

El Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (RDL 11/24, en adelante), es un paso más en el intenso y permanente proceso de reformas del Sistema español de Seguridad Social que, en su etapa más reciente¹, se inició en el año 2018 con algunas medidas concretas². Un proceso de reformas que se ha ido confirmando posteriormente con normas tan relevantes como la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (a partir de ahora, Ley 21/21), que articula de forma sustancial la que puede denominarse como primera parte de la última reforma general del Sistema de Seguridad Social³; y el Real

- 1 Aunque esta última reforma conecta con el proceso de cambios operados a partir de 2018 no se pueden obviar, sin embargo, las profundas y significativas modificaciones de las que igualmente ha sido objeto la pensión de jubilación con anterioridad. Baste citar, entre las más destacadas, las introducidas por la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE de 13 de julio); o, por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE de 5 de diciembre); asimismo, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE de 2 de agosto); o, finalmente, por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de los trabajadores de mayor edad y favorecer el envejecimiento activo (BOE de 17 de marzo).
- 2 Un breve repertorio de ellas, sus objetivos y contenidos de estos cambios normativos puntuales puede verse En GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y BARCELÓN COBEDO, Susana, «El Real Decreto-ley 2/2023: las reformas en materia de ámbito subjetivo, prestaciones y sostenibilidad del sistema», *Trabajo y Derecho*, núm. 105/2023, págs. 1-5, donde se manifiesta la multidireccionalidad de las reformas posteriores a 2018 al abarcar, entre otras, cuestiones como la revalorización de pensiones, la pensión de viudedad, el subsidio agrario, la prestación por nacimiento y cuidado del menor, la pensión de orfandad, el subsidio de desempleo, o las cotizaciones computables en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijos.
- 3 La Ley 21/21 tiene sus raíces inmediatas en el pacto social de julio de 2021 entre el Gobierno y los interlocutores sociales y se inserta en un marco más amplio como es Plan de Recuperación

Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (RDL 2/23, en lo sucesivo), que da cauce a la segunda parte de dicha reforma⁴.

Ambas grandes normas, y en general todas a las que se hace referencia en el presente trabajo en materia de Seguridad Social, se conectan con la aprobación, el 28 de octubre de 2020, por parte de la Comisión y Seguimiento de los Acuerdos del Pacto de Toledo, del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo⁵. Se trata de un amplio Informe donde se destacan de forma reiterativa una serie de ideas y realidades tales como el dato evidente del envejecimiento de la población, la inestabilidad y la precariedad laboral, la demora en la incorporación de los jóvenes a la actividad productiva, o la existencia de la brecha de género en el mercado de trabajo. Todo ello considerado desde el punto de vista de su impacto económico en el sistema de pensiones y de las dificultades de financiación del gasto público en protección social, pero también desde la perspectiva de la calidad y suficiencia de la tutela dispensada⁶.

para Europa Next Generation EU (diciembre 2020) del que deriva el Plan español de Recuperación, Transformación y Resiliencia, fruto del Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, hecho público por Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (BOE de 30 de abril de 2021), dos de cuyos ejes (la igualdad de género y la cohesión social y territorial) tienen que ver con el sistema nacional de protección social y, en relación con los cuales, la Palanca X (Modernización del sistema fiscal para un crecimiento inclusivo y sostenible) tiene un Componente 29 (referido a la mejora de la eficacia del gasto público) y un Componente 30 (destinado precisamente a la sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo).

- 4 Sobre la segunda parte de las reformas, *in extenso*, GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y BARCELÓN COBEDO, Susana, «El Real Decreto-ley 2/2023: las reformas en materia de ámbito subjetivo... *ob. cit.* págs. 1-34.
- 5 Boletín Oficial de las Cortes Generales de 10 de noviembre de 2020 (Serie D, núm. 1754, pp. 14 y ss.). Ver al respecto, HIERRO HIERRO, Francisco Javier, *Pasajes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo (2016-2020): unas recomendaciones que han tardado en llegar*. Thomson Aranzadi, 2020; también, ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, Camino, «Las recomendaciones del Pacto de Toledo sobre la edad de jubilación en un sistema abierto y flexible de acceso a la pensión», en la obra colectiva *Perspectivas jurídicas y económicas del «Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo (2020)»*, 2021, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, págs. 51 y ss.
- 6 Una síntesis de estas preocupaciones se encuentra, en lo que se refiere a las pensiones, en el Informe, elaborado conjuntamente por la Comisión de Política Económica y la Comisión de Protección Social, de la Unión Europea del año 2019 (Joint Paper on Pensions 2019. Ref.Ares (2020) 393902-22/01/2020), donde se sostiene como objetivo central de las reformas necesarias: «Lograr pensiones que sean fiscalmente sostenibles, financieramente adecuadas y socialmente justas (lo que) requiere medidas adicionales que deben tener en cuenta las especificidades nacionales. Las reformas deben prepararse e implementarse cuidadosamente, esforzándose por lograr una amplia aceptación política y social de su fundamento». A la necesaria dimensión social de las reformas se refieren MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y VILLAR CAÑADAS, Isabel, «Paz social y nuevo paradigma de reformas del sistema público de pensiones: de la sostenibilidad financiera a la social», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 15/2023, págs. 16-17 y 29 donde subrayan que la vuelta a la lógica del acuerdo y de la concertación social así como la preocupación por la sostenibilidad social de las reformas introducen rostro humano a la exigencia de la sostenibilidad financiera; también, con carácter más general, MONEREO PÉREZ, José Luis, *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Atelier, Barcelona, 2022.

La aprobación de la Ley 21/21 y del RDL 2/23 no puede hacer olvidar otras relevantes innovaciones normativas que se han situado entre ellas como es el caso, entre otras, de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo; el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad; el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas; o la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que modifica la regulación de la prestación por desempleo. O incluso normas posteriores al RDL 2/23, algunas de las cuales serán tenidas en cuenta en este trabajo, como es el caso del Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el complemento económico previsto en el art. 210 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social 8/2015, de 30 de octubre (LGSS, a partir de ahora) en los casos de demora en el acceso a la pensión de jubilación; el Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo; o los Reales Decreto-leyes 7/2023, de 19 de diciembre, y 2/2024, de 21 de mayo, por los que por el que se adoptan medidas urgentes para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, en los que se simplifica y mejora el nivel asistencial de la protección por desempleo.

El RDL 11/24 es, pues, una aportación legislativa de relevancia que, en este caso, se refiere de forma exclusiva a la pensión de jubilación. Se trata de una norma que, como indica su Preámbulo, sigue algunas de las indicaciones centrales de la Recomendación 12 del Pacto de Toledo, relativa a la edad de jubilación y de la que pueden destacarse las siguientes ideas centrales: a) la conveniencia de prolongar la vida laboral, incrementando la edad real en la que los trabajadores abandonan el mercado de trabajo, teniendo en consideración la evolución de las expectativas de vida después de los 65 años, lo que se entiende que favorecería la sostenibilidad del sistema de pensiones y para lo que se considera que sería necesaria la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales para fomentar la permanencia de los trabajadores en activo; b) la necesidad de introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva que permitan e incrementen la coexistencia de salario y pensión, estableciendo una mayor compatibilidad entre jubilación y trabajo de forma que se incentive la continuidad de la actividad laboral; c) el que la obtención de estos objetivos requieren la promoción de un nuevo marco legal de la edad de jubilación que esté basado más en la flexibilidad y la gradualidad dentro de un esquema razonable de posibilidades de jubilación anticipada o demorada, remitiéndose, entre otras alternativas, a la disciplina de la jubilación parcial⁷.

Son precisamente estos objetivos los que integran el contenido del RDL 11/24⁸, el cual modifica, en cuanto a la demora en el acceso a la pensión de jubilación, los apartados 2 y

7 La Recomendación 12 del Pacto de Toledo también hace referencia a la jubilación anticipada, señalando que se ha convertido, básicamente, en una fórmula de regulación del empleo, mientras que, en cambio, debe reservarse a los trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y que, voluntariamente, opten por acogerse a ella, con independencia de la anticipación de la edad de jubilación prevista para colectivos que realicen actividades especialmente penosas, peligrosas e insalubres o que sufran un determinado grado de discapacidad.

8 Norma que toma impulso del Acuerdo Social para la mejora de la compatibilidad de la pensión

3 del art. 210 LGSS, mandatando al Gobierno la adaptación, en el plazo de seis meses, del Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el complemento económico previsto en dicho artículo; también altera, en lo que se refiere a la jubilación activa en la que es posible la compatibilidad entre pensión de jubilación y desarrollo de una actividad laboral y profesional, los arts. 213.1, 214 y 247.2 LGSS y, en la misma línea y respecto de los funcionarios públicos acogidos al régimen de clases pasivas, los apartados 2 a 4 del art. 33 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril (LCP, en adelante); finalmente, introduce importantes cambios, respecto de la jubilación parcial, anticipada o demorada, en los arts. 215, 247, 248 y en el apartado 6 de la disposición transitoria 4ª LGSS, derogando la disposición transitoria décima LGSS, y también reforma, en lo referido a la dimensión laboral de la jubilación parcial y la conjunción de ésta y el contrato de relevo, los apartados 6 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET, en lo sucesivo), añadiendo además un nuevo apartado, el número 8.

Como puede advertirse, el RDL 11/24 recoge y plasma, bajo la genérica denominación de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, una de las habituales líneas reformadoras del Sistema de Seguridad Social, y, más concretamente, de la prestación de jubilación. Se trata de una norma, también condicionada, aunque no tanto, por la garantía de la sostenibilidad financiera del Sistema de Seguridad Social que, en cambio y de forma prevalente, es el objetivo tanto de la Ley 21/21 como del RDL 2/23. EL RDL 11/24, por el contrario, está caracterizado esencialmente por favorecer la gradualidad en el acceso a la pensión de jubilación; lo que hace mediante una importante modificación de algunas de sus modalidades. En concreto, la jubilación demorada, la jubilación activa basada en la compatibilidad entre jubilación y trabajo y la jubilación parcial en sus diferentes fórmulas. Como son la jubilación parcial anticipada y la demorada y, dentro de esta última, según se acuda a la jubilación parcial sin solución de continuidad en el momento de acceder a la jubilación ordinaria, o transcurrido un tiempo una vez causada la pensión de jubilación, que es lo que se denomina jubilación flexible⁹.

El RDL 11/24 se suma así a las reformas que han incidido en la pensión de jubilación en cuanto prestación central, por importe económico y número de afectados, de cualquier sistema de Seguridad Social, incidiendo en algunas modalidades concretas de acceso a la jubi-

de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras, suscrito el 31 de julio de 2024, en el que, además de los temas reseñados, se adoptan acuerdos acerca de los coeficientes reductores de la edad de jubilación para ocupaciones de especial penosidad o peligrosidad, se recupera el coeficiente multiplicador del 1,5 por ciento a efectos de los periodos de cotización computables para las pensiones en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, se mejora la gestión de la incapacidad temporal y se rehabilita el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales en relación con las empresas que disminuyan considerablemente la siniestralidad laboral. Un Acuerdo que ha sido explicado por la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en la comparecencia, celebrada el 12 de septiembre de 2024, ante la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. Acta taquigráfica de la sesión.

- 9 Denominación que se encuentra en el art. 5 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

lación dentro del amplio repertorio existente, hasta el extremo de que la Recomendación 12 del Pacto de Toledo habla de once fórmulas diferentes de acceso. Basta a estos efectos enumerar, además de las ya mencionadas, la jubilación ordinaria, la jubilación forzosa, la anticipación de la edad de jubilación sea por penosidad o peligrosidad del trabajo o por discapacidad y la jubilación anticipada plena en sus dos versiones, la propiamente llamada voluntaria y la que decide el trabajador por causas no imputables al mismo.

De conformidad con lo dicho, el presente trabajo aborda, y en este orden se hará, las tres fórmulas de jubilación que se identifican con las denominaciones de jubilación demorada, jubilación activa y jubilación parcial en sus versiones de anticipada, inmediatamente posterior a la edad de jubilación ordinaria, y flexible. Sin olvidar, por ejemplo, el hecho de que no se trata de modalidades absolutamente autónomas en la medida en que existen conexiones entre la jubilación demorada plena y la parcial si se opta por ésta después del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación; y en que la compatibilidad entre pensión y trabajo o jubilación activa se modula según la edad del trabajador y si supera y en qué medida la edad ordinaria.

II. Jubilación demorada

2.1. Configuración y trayectoria normativa

La prolongación de la vida activa viene siendo una constante de las reformas que, en los últimos cinco años, afectan, con mayor o menor intensidad, a la pensión de jubilación. Una de las vías empleadas para la consecución de este objetivo es la denominada jubilación demorada cuya regulación se encuentra en el art. 210.2 LGSS, definiéndola como el acceso a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria o estándar¹⁰ y previendo, como incentivo de la misma, el reconocimiento de un determinado complemento económico, siempre obviamente que la persona interesada reúna el periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 años deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho (art. 205.1 b) LGSS).

La promoción de la permanencia en activo de las personas que, pudiendo acceder a la protección pública a través de la pensión de jubilación, deciden, no obstante, prolongar su actividad, no es, como se ha dicho, algo nuevo. Por el contrario, es sobradamente conocido que esta preocupación viene de lejos y ha estado presente en los sucesivos Acuerdos Sociales suscritos por los diferentes interlocutores sociales y el Gobierno con el propósito de recoger las orientaciones y recomendaciones de los sucesivos Informes de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo desde su aprobación en 1995¹¹.

10 La edad ordinaria o estándar de jubilación, según el art. 205.1, a) LGSS son los 67 años a partir del año 2027 (66 años y 8 meses, en 2025 y 66 años y 10 meses, en 2026) y también los 65 años, si se acreditan 38 años y 6 meses de cotización a partir del año 2027 (38 años y 3 meses en los años 2025 y 2026), a tenor de la disposición transitoria séptima LGSS.

11 Vid. para un estudio en profundidad, TORTUERO PLAZA, José Luis, «La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación activa», en obra colectiva *La encrucijada de las pensiones del Sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación

Así, el primero de estos, el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social de 2001 incluía, entre otras, medidas referidas a la flexibilidad de la edad de jubilación con el propósito de dotar a ésta de los caracteres de gradualidad y progresividad necesarios. Y todo ello desde la convicción de que la posibilidad de acceso a la pensión de jubilación a la edad ordinaria no había de ser un impedimento para la presencia social activa de los ciudadanos en la medida en que esa permanencia no sólo repercute en la propia autoestima del trabajador, sino que también tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y su sostenibilidad financiera; presentando, de modo más general, ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma, puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad.

Concretado este primer Acuerdo en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, fueron introducidas dos importantes reglas al respecto. De una parte, incorporando al contenido del anteriormente vigente art. 163.2 LGSS una recompensa a quien retrasase su acceso a la pensión de jubilación cumplida la edad de sesenta y cinco años, condicionando esta mejora mediante la exigencia de que el trabajador también tuviese acreditados 35 años de cotización y, en consecuencia, obtuviera el porcentaje máximo aplicable en ese momento a la base reguladora de su pensión. Se trataba de un incremento fijo del dos por ciento por cada año completo que la persona trabajadora retrasase el acceso a la pensión que habría de sumarse al máximo del cien por cien. De otra parte, se añadía un nuevo artículo, el 122 bis LGSS, que establecía la exoneración del pago de cotizaciones sociales por contingencias comunes, salvo en lo relativo a la incapacidad temporal, a quien decidieran voluntariamente la continuación o la reiniciación de su actividad laboral cumplidos los 65 o más años y acreditarasen 35 años efectivos de cotización.

Un segundo Acuerdo, de fecha 13 de julio de 2006, materializado en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, introduciría cambios al respecto. Así, el art. 163.2 LGSS volvió a ser modificado, por un lado, eliminando la exigencia de una carrera de cotización completa, esto es, los 35 años, para causar derecho a la recompensa económica citada, siendo suficiente el mínimo legal de 15 años. Asimismo, el incremento del dos por ciento por año de demora se mejora levemente hasta un tres por cien, pero solamente en el caso de quienes tuviesen largas carreras de cotización en el momento de cumplir la edad de sesenta y cinco años, en concreto 40 o más años. En todo caso, la suma de su importe (de devengo mensual en catorce pagas) y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, no podía superar la cuantía de la pensión máxima establecida cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, si bien, conforme

Española Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2022, quien se refiere a esta jubilación «como la expresión clasificadora y tipológica de jubilación postergada» (pág. 271) desarrollando la evolución histórica de esta figura, con sus cambios y transformaciones (págs. 272-276). También, HIERRO HIERRO, Francisco Javier, «El envejecimiento de la población desde el prisma de las relaciones laborales y la Seguridad Social», en la obra colectiva *Trabajo, edad y pensión de jubilación*, XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios (Empleo), Madrid, 2024, págs. 29-30, concluyendo que, «pese a la larga trayectoria experimentada por esta medida y de los ajustes operados por la misma siempre en pro de su afianzamiento, con el alza de los porcentajes (...) no puede aseverarse que el éxito haya sido la marca de este tipo de medidas».

a las previsiones de la Ley 40/2007¹², ese tope se fijaba, tras la suma de pensión y complemento, en el tope máximo de cotización.

La tercera mejora de esta pensión demorada tendría lugar pocos años después con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (resultado, una vez más, de otro Acuerdo Social, esta vez, de febrero de 2011). Una Ley relevante por los numerosos y significativos cambios operados en el conjunto del Sistema de Seguridad Social y que, en concreto y por lo que se refiere a esta modalidad de pensión, consistió en un cambio radical en cuanto al modo de fijar el porcentaje de la recompensa descrita por la permanencia en activo. De modo que, para hacerla más atractiva, dicho porcentaje dejaba de ser único para convertirse en gradual en función del periodo de cotización completado. Concretamente, el incremento sería del 2 por ciento por cada año completo de permanencia en activo cuando se acreditaran 25 años cotizados; del 2,75 por ciento cuando esa cotización estuviese comprendida entre los 25 y los 37 años; pasando a ser del 4 por ciento a partir de los 37 años de cotización. Claramente la recompensa se había mejorado en la medida en que el porcentaje más alto se ampliaba en un punto porcentual (del 3 al 4 por ciento al cuatro por ciento) al tiempo que se facilitaba su acceso al haberse reducido en 3 años la exigencia mínima de cotización (de 40 a 37 años). Aunque es verdad que la gradualidad en su reconocimiento tampoco resultaba excesivamente atractiva para quienes tuviesen carreras de cotización medias (entre 25 y 37 años) ya que, frente a la regulación previa, la mejora durante esa franja de cotización no llegaba a ser del 1 por ciento.

La tendencia fomentar la permanencia en activo volvería a afirmarse con el fin de la crisis económica. De ello es claro ejemplo el ya citado Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 19 de diciembre de 2020 que opta por reforzar las medidas orientadas al mantenimiento del empleo de los trabajadores maduros, así como retrasar su jubilación y promover la coordinación de la normativa laboral y de Seguridad social en orden a compatibilizar la jubilación con la actividad. Así, en la Recomendación 12, referida expresamente a la edad de jubilación, se insiste en el fomento de la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes, así como en el objetivo de profundizar la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, siempre que dicha prolongación no esté motivada por una pensión insuficiente. La finalidad global es que la edad de salida efectiva del mercado de trabajo se aproximase tanto como sea posible a la edad ordinaria de jubilación¹³.

12 El art. 163.2 LGSS se completaba con la previsión, para el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcanzase el indicado límite sin sumar el porcentaje adicional o sumándolo sólo parcialmente, en el sentido de que el interesado tendría derecho a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtenía aplicando al límite vigente de la pensión máxima el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. Estableciéndose que, en todo caso, la suma del complemento y de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado no podría superar el tope máximo de cotización vigente en cada momento, en cómputo anual.

13 Según el documento elaborado por DEVESA, E., DEVESA, M., DOMÍNGUEZ, I., ENCINAS, B. y MENEU, R., «Primeras valoraciones de los efectos de la Ley 21/2021 sobre jubilación anticipada y demorada y estimación sobre el gasto en pensiones», *Estudios sobre Economía Española*, núm. 16, 2024, FE-DEA, pág. 2, según el cual mientras que en el año 2012 la edad legal de jubilación era de 65 años, la edad real o efectiva era de 63,84 años (es decir, 63 años y 10 meses), en 2021, 66 años la legal y 64

En aplicación de esta Recomendación, la regulación de la jubilación demorada se modifica por obra de la Ley 21/21¹⁴ que materializa, de nuevo, un Acuerdo Social, en este caso de julio de 2021. La Ley 21/21 incorporaba medidas dirigidas a contener de forma equitativa y justa el incremento de gasto asociado a la jubilación de los baby boomers a través de incentivos que favoreciesen la demora en el acceso a la pensión de jubilación¹⁵. Esta apuesta se concretó en un nuevo marco de incentivos a la prolongación voluntaria de la actividad profesional más allá de la edad de jubilación ordinaria recogidos en el art. 210.2 LGSS. De este modo, se mantuvo el reconocimiento de un complemento económico por cada año completo de cotización que el sujeto demorase su acceso a la pensión de jubilación, una vez cumplidos los requisitos de edad y cotización recogidos en el art. 205.1 a) y b) LGSS, al tiempo que se ofrecían tres opciones para el abono de dicho complemento a elegir por el beneficiario.

La primera, un porcentaje adicional del cuatro por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que el trabajador cumpliera la edad de jubilación ordinaria y la del hecho causante de la pensión. De forma que, frente a la regulación anterior que establecía tres porcentajes distintos en función de la carrera de cotización bajo el criterio siempre habitual de premiar más a las carreras de seguro más largas, con la nueva regulación se vuelve a la lógica de las reformas de 2007 y 2011 y se fija un único porcentaje, ahora del cuatro por ciento, para todos los interesados con independencia de lo amplia o no que haya sido su vida laboral frente a la regulación previa que, como se ha visto, limitaba ese cuatro por ciento solo a quienes habían completado 37 años o más de cotización. Una regulación que, sin duda, es más favorable al facilitarse el acceso a la mejora de la cuantía de la pensión al margen del tiempo cotizado.

años, 7 meses y 15 días la efectiva; en 2022, 66 años y 2 meses, la legal y 64 años y casi 8 meses la real; en el año 2023, 66 años y 4 meses la legal y 65 años y 15 días la efectiva; y, en 2024, 66 años y 6 meses la legal y 65 años y 28 días la real. Como puede apreciarse, un incremento constante de la edad real de jubilación, aumento que se ha acentuado en los últimos años en un porcentaje del 1,5 por ciento. Por otra parte, el mismo documento subraya cómo la opción por el cheque único como recompensa por la demora de la jubilación se ha ido incrementando desde su aprobación en el año 2021, creciendo igualmente el número de quienes optan por esta alternativa a medida que aumentan los años de demora, siendo el 15,6 por ciento de los jubilados demorados los que optan por el cheque si su demora es de 1 año, yendo hasta el 22,4 por ciento si esa demora es de 5 años. El documento también señala que, pese a ser mejor la opción por el cheque en un 21,8 por ciento, solo se decantan por esta opción un 17,6 por ciento, mientras que, siendo mejor la alternativa por el complemento porcentual de la pensión en el 78,2 por ciento de los supuestos, la eligen, sin embargo, un 82,4 por ciento. No obstante, como indica el propio documento (pág. 8) se trata de decisiones en las que no influye solo la dimensión económica sino también otras de tipo personal como el estado de salud o la expectativa de gasto, unidas a las de naturaleza fiscal.

14 (BOE de 29 de diciembre de 2024).

15 MONEREO PÉREZ, José Luis, *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, ob. cit. pág. 135. MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, «La reforma de la pensión de jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum*. Estudios Doctrinales, núm. 30, 2022, págs. 84-85, quien sobre este particular afirma «que la pensión demorada fue probablemente la gran apuesta de la Ley 21/2021, con incentivos más inmediatos y tangibles, ya que junto con el porcentaje adicional, se ofrece el cobro de una cantidad a tanto alzado, que es lo que el propio art. 210.2 LGSS denomina complemento económico por demora»; en la misma línea, «La protección de las personas mayores en la sociedad 5.0», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum*, núm. 6, 2024, número extraordinario, pág. 27.

La segunda opción, una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que el interesado cumplió la edad de jubilación ordinaria y la del hecho causante de la pensión, cantidad que se incrementa en un diez por ciento si se tienen cotizados cuarenta y cuatro años y medio o más, premiándose una vez más las carreras de seguro largas¹⁶. Y la tercera alternativa, una combinación de las fórmulas anteriores en los términos que se determinara reglamentariamente y para la que se impuso una exigencia nueva consistente en que el interesado debía acreditar al menos dos años completos de cotización entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación, siempre condicionada, claro está, a reunir el mínimo legal de cotización ex art. 205.1 b) LGSS)¹⁷.

Por lo demás la Ley 21/21 mantuvo la regulación ya existente en materia de incompatibilidad de esta mejora o recompensa con otras modalidades de jubilación, concretamente, con la parcial o flexible, estableciendo que el beneficio del complemento económico no es de aplicación en estos supuestos de jubilación. Algo que puede resultar coherente si la finalidad de este complemento económico es promover la permanencia plena en activo de quien alcanza la edad de jubilación; lo que claramente no sucede cuando esa permanencia es parcial, con independencia de cuál sea la modalidad de jubilación parcial elegida, si anticipada o demorada, en sus dos variantes, demorada básica o flexible. Por el contrario, nada se decía acerca de la jubilación activa o supuesto de concurrencia de jubilación y actividad laboral o

16 Dejando al margen la tercera alternativa u opción mixta, aún inaplicada, según el documento «Primeras valoraciones de los efectos de la Ley 21/2021 sobre jubilación anticipada y demorada y estimación sobre el gasto en pensiones», *ob. cit.* pág. 6, la demora de la jubilación se ha materializado, en los años 2021 y 2022 y según el tiempo de demora, en el 43 por ciento o el 41,3 por ciento, respectivamente, cuando la demora es de 1 año; el 17 por ciento y el 20,7 por ciento, si es de dos años; el 13,5 por ciento y el 9,2 por ciento, si es de tres años; el 8,7 por ciento y el 9,8 por ciento, si es de 4 años; el 6,9 por ciento y el 8,5 por ciento, si es de 5 años; de 6 a diez años, el 8,1 por ciento y el 7,8 por ciento; y, finalmente, si es de 11 o más años, el 2,3 por ciento y el 2,6 por ciento, respectivamente. Es decir, que el mayor porcentaje de demora se concentra en el retraso de un año, si bien se van incrementando los porcentajes en cuanto a demoras superiores, apreciándose un mayor aumento en las demoras de 4 y 5 años.

17 El previsto desarrollo reglamentario tuvo lugar por el Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la LGSS. En concreto, las reglas para fijar el complemento son las recogidas en su art. 3 que, a tal efecto, diferencia entre dos posibles situaciones en función, una vez más, del tiempo cotizado por el interesado: «1.- Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación se acredite un periodo de dos a diez años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de: a) un porcentaje adicional del cuatro por ciento por cada año de la mitad de ese periodo, tomando el número entero inferior (aplicando a este porcentaje las previsiones establecidas en el artículo 210.2.a) LGSS; b) una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado, determinada de acuerdo con lo indicado en el art. 210.2 b) LGSS. 2.- Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión se acredite un periodo de once o más años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de: a) una cantidad a tanto alzado por cinco años de ese periodo (conforme el art. 210.2 b) LGSS; b) un porcentaje adicional del cuatro por ciento por cada uno de los años restantes determinado de acuerdo con lo indicado en el art. 210.2 a) LGSS. Una alternativa, esta última, bastante improbable, debido al mínimo de tiempo de trabajo y cotización que debe acreditarles que sitúa a la persona trabajadora en los 78 años.

profesional; lo que en la práctica podía interpretarse que era compatible, siendo la Ley 21/21 la que establecería, ahora sí de forma expresa, tal incompatibilidad.

La regulación descrita y el juego de incompatibilidades entre el incremento por demorar el acceso a la pensión de jubilación y cualquiera de las jubilaciones, que buscan también prolongar la vida activa, pero combinando trabajo (parcial) y pensión, es el que ha estado vigente hasta los cambios operados por el RDL 11/2024 que se analizan a continuación y sobre lo que se volverá en el apartado tercero del presente trabajo.

2.2. Los cambios operados por el RDL 11/24

Las modificaciones introducidas por la Ley 21/21 parecen haber logrado los objetivos perseguidos a juzgar por los datos que reflejan que el porcentaje de pensionistas que retrasan su edad de jubilación ha aumentado progresivamente¹⁸. Pues bien, dado el éxito conseguido y siguiendo con esta misma orientación, el RDL 11/2024 mejora algunas de las reglas previstas en el art. 210.2 LGSS en el sentido que se indica a continuación.

El art. 210.1 LGSS, en su apartado a), mantiene el complemento económico por demorar el acceso a la pensión de jubilación con la misma lógica preexistente, esto es, la de otorgar un porcentaje único del cuatro por ciento por la permanencia en activo un año completo tras el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, al margen de cual haya sido la carrera de cotización previa del interesado. Sin embargo, y aquí está la novedad más destacada y la mejora, la nueva regulación incluye la posibilidad que este incentivo adicional se pueda causar, no por años completos, sino por semestres. De este modo, se establece que, a partir de los dos años de demora en el acceso a la pensión de jubilación, que han de seguir siendo años completos de cotización (sea de forma continuada o intermitente), por cada seis meses más que se retrase el acceso a la jubilación (es decir, ya en el tercer año)¹⁹ se generará un incremento del dos por ciento.

Por tanto, frente a la regulación anterior se elimina de la regla de cómputo el requisito de cumplir años completos (doce meses) de demora para generar el derecho al incremento del cuatro por ciento anual. Esa exigencia sólo se mantiene los dos primeros años y, a partir del segundo, cada seis meses (sean sucesivos o discontinuos) se generará un dos por ciento

18 Según datos recogidos en el Acta de la comparecencia de la Ministra de Inclusión y Seguridad Social, de septiembre de 2024, ante la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, el número de pensionistas que acceden a la jubilación demorada, en agosto de 2024, se sitúa en el 10 por ciento frente al 4,8 por ciento en 2021. De forma más precisa, el documento «Las primeras valoraciones de los efectos de la Ley 21/2021 sobre la jubilación anticipada y demorada...», *ob. cit.* pág. 6, señala que las jubilaciones demoradas se han incrementado del 4,7 por ciento (2015) al 10,7 por ciento (2024), con porcentajes crecientes del 4,8 por ciento (2021), 5,4 por ciento (2022), 8,1 por ciento (2023). Lo que pone de manifiesto el impacto de la Ley 21/21, al crecer las jubilaciones demoradas en solamente dos años el mismo porcentaje que crecieron en los 6 años anteriores a la Ley 21/21.

19 Según el Criterio de Gestión 5/2025, de 12 de marzo, de la Subdirección General de Ordenación de la Seguridad Social, para la aplicación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, apartado III, págs. 6-7 (<https://www.seg-social.es>).

más. El resultado es obviamente más atractivo para quien decide retrasar su acceso a la pensión de jubilación ya que con sólo con dos años y medio que permanezca en activo, cuando finalmente se jubile, su pensión será un diez por ciento mayor; mientras que, con la regulación anterior, hubiera sido del ocho por ciento ya que los seis meses más de demora no hubieran generado ningún incremento, desechándose a estos efectos²⁰. En todo caso, siempre con el límite consistente en que la suma de la pensión de jubilación y el complemento económico de demora no puede superar el tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento. Se ha calificado este cambio en términos de «sacrificio económico para el Sistema» que, no obstante, continúa viéndose compensado por la reducción del gasto en pensiones y el aumento de los ingresos asociados a la prolongación de la vida activa de la persona interesada²¹.

Este nuevo sistema de cómputo también resulta aplicable para el caso de que la opción haya sido la de percibir el complemento económico por demora mediante una cantidad a tanto alzado. En concreto, el art. 201.2, b), 2º LGSS recoge un nuevo párrafo en el que se indica que: «A partir del segundo año completo de demora, se podrán computar periodos superiores a seis meses e inferiores a un año correspondiendo a dichos periodos el resultado de multiplicar la cuantía de la fórmula anterior por 0,5». Fórmula que es la recogida en el número 1º de la letra b) del mismo art. 210.2 LGSS.

A tal fin, la disposición final primera del RDL 11/24 mandata al Gobierno para que, en el plazo de seis meses desde su publicación (esto es, el 24 de junio de 2025), modifique el Real Decreto 371/2023, con el fin de adaptar la tercera de las opciones de percibo de este complemento económico, referida a la fórmula mixta, a los cambios operados por el RDL 11/24. En consecuencia, hasta que no se produzca la correspondiente adaptación reglamentaria, seguirá siendo de aplicación el Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, antes citado, de desarrollo del art. 210.2 LGSS en su versión inicial. De manera que la opción por la fórmula mixta recogida será factible siempre que se hayan completado los dos años de demora y no existan fracciones superiores a los seis meses o, de existir, se desprecien; lo que no podrá ejercerse la opción en los términos actuales del art. 210.2, *in fine* debido a que los cambios operados al respecto por el RDL 11/24 incorporan un nuevo porcentaje multiplicador y esta previsión no ha sido desarrollada reglamentariamente²².

La segunda y última novedad importante de la reforma de la jubilación demorada es la que se recoge en el art. 210.2 LGSS, en su apartado c), cuando establece la compatibili-

20 Vid. las reflexiones de AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, «Compatibilidad de la pensión con el trabajo: reformas introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Editorial Aranzadi, núm. 284, 2024, pág. 3. Asimismo, GALA DURÁN, Carolina, «El Real Decreto-ley 11/2024: Una apuesta por la jubilación gradual y la compatibilidad entre trabajo y pensión», *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024, pág. 517 y ss.

21 Vid. VILA TIerno, Francisco y RAMÍREZ BANDERA, Cristina, «Las últimas reformas en materia de jubilación en favor de la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones Español», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 6, 2024, número extraordinario, pág. 144.

22 Esta es la opinión del Criterio de Gestión 5/2005 citado, pág. 7, si bien se trata de un juicio discutible en la medida en que lo establecido en la nueva versión del art. 210.2 LGSS ya permite computar los periodos de trabajo superiores a 6 meses, sin que el desarrollo reglamentario parezca ser indispensable para ello.

dad del complemento de demora, en todas sus modalidades, con el acceso a la jubilación activa. Como ya se ha señalado, la regulación anteriormente vigente tras la reforma operada por la Ley 21/21 establecía una regla de incompatibilidad entre ambas jubilaciones, demorada y activa; que se sumaba a las ya existentes con la jubilación parcial (en sus dos variantes) y la flexible. Pues bien, brevemente y con el fin de precisar el contexto, hay que recordar que, para poder tener acceso a la jubilación activa, era y es una exigencia legal que el interesado permanezca en activo como mínimo un año completo después de reunir los requisitos de edad y cotización para jubilarse de forma ordinaria previstos en el art. 205 LGSS. De manera que, cuando aquél alcanzaba esa edad, se le abrían dos opciones (incompatibles entre sí): bien recibir el complemento económico de demora del cuatro por ciento; bien seguir en activo, pero ya jubilado, ahora por la vía de la compatibilidad entre trabajo a tiempo parcial y pensión²³.

Este escenario cambia tras el RDL 11/24 en el sentido ya expresado de compatibilidad entre el complemento de demora y la jubilación activa, aunque no en el sentido de computar los tiempos de jubilación activa como tiempos de demora. Lo que significa que no hay ningún impedimento para transitar desde la situación del pensionista que ha obtenido el completo económico por haber demorado el acceso a la jubilación, a la de jubilado activo al combinar dicha condición con el trabajo²⁴. No obstante, se trata de un tránsito limitado, como establece ahora el art. 214.4 LGSS, ya que la situación de jubilación activa no dará lugar a ningún incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión obtenida y tampoco aumentará el complemento de demora que se le hubiera reconocido; funcionando a estos efectos la jubilación activa como una especie de paréntesis. O, dicho de otro modo, el complemento de demora que se va a percibir es el generado hasta el momento en el que se accede a la pensión de jubilación activa. De modo que, cuando el interesado cumpla la edad para acceder a la jubilación activa, el incremento por demora que habrá de aplicarse será el generado hasta ese momento (el cuatro por ciento). Y, en consecuencia, cuando finalmente acceda a su jubilación, su cuantía será la que corresponda en función de la base reguladora y de los años cotizados durante la jubilación activa, incrementada, eso sí, en el porcentaje

23 Vid. MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, «La pensión de jubilación tras las últimas reformas», *Revista Digital CEMCI*, Granada, núm. 62, 2024, pág. 104, afirmando, en cuanto a la regla previa de incompatibilidad, que «lo que se busca es reconducir a los autónomos (grupo que mayoritariamente hace uso de esta modalidad de jubilación por tener pensiones más bajas) hacia la jubilación demorada», concluyendo que «de no recogerse esta nueva regla de incompatibilidad, todo el que esperase el año lucraría la jubilación demorada, y acto seguido podría reconducirla a la activa».

24 Vid. CABEZA PEREIRO, Jaime, «Jubilación y envejecimiento activo», *Temas Laborales*, núm. 163, 2022, pág. 177-178, que, tratando el impacto de la regla de incompatibilidad introducida por la Ley 21/21, ya apuntaba dudas acerca de si podía acceder a la jubilación activa del art. 214 la persona que anteriormente se hubiera jubilado y percibido algunos de los complementos del art. 210.2 LGSS. «De forma que, si el canon interpretativo es más laxo, la redacción del art. 210.2 (en redacción procedente de la Ley 21/2021) imposibilitan la jubilación activa de quien ya haya percibido el complemento. Desde luego, no puede seguir percibiéndolo durante la compatibilización con el trabajo, pero sí anteriormente. Ni siquiera es claro si tiene que devolver alguna parte de su importe la persona que lo haya cobrado en la modalidad de cantidad a tanto alzado». Al tiempo que consideraba razonable la opción «por una interpretación proporcionada que no impida el cobro de tales complementos hacia el futuro, pero que no considere los años de compatibilidad entre trabajo y pensión a los efectos de incrementar el complemento».

correspondiente en función de los años transcurridos desde la edad legal de jubilación y el momento de acceso a la situación de jubilación activa²⁵.

En todo caso y aceptado este cambio, se debería haber tenido en cuenta que ya no tiene sentido mantener esa regla de incompatibilidad, sobre todo con la jubilación flexible que tiene lugar alcanzada ya la edad de jubilación y obtenida la pensión plena, aunque luego reducida al volver al trabajo compatibilizando trabajo parcial con jubilación parcial. Asemejándose a la llamada jubilación activa ya que, en ambas modalidades se ha cumplido la edad de jubilación, se ha obtenido la pensión completa y posteriormente se mantiene o se recupera solo parcialmente la actividad. Que es lo que justamente sucede con la llamada jubilación activa regulada en el art. 214 LGSS para la que sí se prevé, en los términos especiales mencionados antes, la compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación activa. Aunque sí tiene sentido mantener la incompatibilidad con la jubilación diferida ya que en ella se pasa, sin solución de continuidad, del trabajo a tiempo completo a tiempo parcial.

No obstante, y a efectos prácticos, lo que resulta es que, en cualquiera de las modalidades citadas respecto de las que se declara la incompatibilidad, el beneficiario compatibiliza trabajo con una pensión que se ha visto recortada; si bien, cuando se trata de la jubilación parcial diferida y la flexible, el recorte está en función de la jornada de trabajo parcial, y, para el caso de la jubilación activa, está determinado por el tiempo de retraso, tras la edad de jubilación ordinaria, en el acceso a la misma que es lo que sucede con la jubilación flexible. En conclusión, parece obvio que el complemento económico por demora en la jubilación sea, y lo siga siendo, incompatible con la jubilación parcial anticipada al no haberse alcanzado la edad ordinaria de jubilación, e incluso con la diferida al no haber pasado por la jubilación plena. Pero no así con la jubilación flexible en la que ese tránsito ha tenido lugar.

2.3. Jubilación demorada en el empleo público

Lo dicho hasta ahora se refiere esencialmente a la jubilación demorada de los trabajadores asalariados o por cuenta ajena. Sin embargo, en la medida en que existen normas particulares en materia de jubilación respecto de los empleados públicos, al menos si se trata de funcionarios públicos, es necesario reflexionar acerca de la aplicación de las reglas anteriores en el empleo público.

Hay que tener en cuenta que el art. 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, a partir de ahora), al establecer las clases de empleados públicos, diferencia entre

25 Sobre este particular, y antes de ser concretado en el RDL 11/24 hay quienes barajaban opciones sobre cómo para limitar esa regla de compatibilidad prevista en el Acuerdo de 2024. Y así, en el trabajo de GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel, «El envejecimiento activo de los trabajadores autónomos ante un cambio de escenario tras el pacto sobre pensiones 2024», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, Estudios Doctrinales, Murcia, núm. 42, 2025, pág. 42 se plantea si, «en aras a conseguir una regulación proporcionada de la compatibilidad sin límites del Acuerdo, no sería razonable contemplar determinados límites. Esto es que aquella compatibilidad sea relativa o condicionada al nivel de ingresos percibidos en el marco de la jubilación activa, más allá de cuales, el cobro de dichos complementos habría de suspenderse y reanudarse una vez finalice la compatibilidad de la jubilación con la actividad profesional».

funcionarios públicos y asimilados, todos ellos regidos por las normas administrativas, y personal laboral, regulado por las normas de esta naturaleza. Por su parte, el art. 14, relativo a los derechos individuales de los empleados públicos recoge, en la letra n), que tendrán derecho a la jubilación «según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables, y, en la letra o), que igualmente tendrán derecho «a las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación».

Lo anterior, como también otros preceptos del EBEP referidos a jornada, vacaciones, retribuciones, permisos o negociación colectiva, confirma que, en realidad, el EBEP es más una norma reguladora del estatuto del funcionario público, en la medida en que, respecto de los empleados públicos laborales, se suele remitir a lo establecido en la legislación laboral, salvo cuando las propias previsiones del EBEP, además de esta remisión general, advierte que los empleados públicos laborales también se regirán por lo establecido en el EBEP si así éste lo dispone expresamente. Lo que significa que, a los empleados públicos laborales, en la medida en que están adscritos al Régimen General de la Seguridad (RGSS, en adelante) según lo prescribe el art. 136.2 LGSS, relativo a la extensión del campo subjetivo de aplicación de dicho Régimen, se les aplicará con carácter general lo establecido en la LGSS y, en consecuencia, también lo ya descrito en los apartados anteriores en relación con la jubilación demorada. Lo confirma el hecho de que, respecto de la jubilación, el art. 67 EBEP, que se dedica a ella, solo hace mención a los funcionarios públicos. Esto significa que los empleados públicos laborales podrán jubilarse voluntariamente mediante alguna de las posibles modalidades de jubilación, entre ellas la demorada, sin que exista, como en cambio así sucede con los funcionarios públicos, ninguna norma que les imponga una edad concreta de jubilación forzosa, pudiendo prolongar su vida activa libremente mientras conserven sus capacidades y aptitudes para el trabajo.

La única posibilidad de forzar a los empleados públicos laborales a jubilarse es, o bien una reforma legal a nivel estatal que así lo establezca²⁶, o bien la llamada jubilación forzosa establecida en convenio colectivo, respetando obviamente las exigencias vigentes de la disposición adicional décima del ET²⁷; lo que claramente dificultaría la demora de la jubilación ya que dicha jubilación forzosa podría imponerse a partir de una edad igual o superior a los

26 Estatal en cuanto que la regulación de la jubilación es una materia que puede considerarse legislación básica en materia de Seguridad Social y, conforme al art. 147.1. 17ª de la Constitución Española (CE, en lo sucesivo), competencia exclusiva del Estado. Una competencia que también es exclusiva del Estado si se considera desde la perspectiva laboral como una causa de extinción de la relación laboral, de acuerdo con el mismo art. 147.1, apartado 7º, donde se recoge esa competencia estatal exclusiva respecto de la legislación laboral en general. Así lo subraya la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 177/2019, de 18 de diciembre, (ECLI:ES:TC:2019:177) cuando rechaza expresamente la posibilidad de que una norma autonómica, en el caso una sobre el personal sanitario, estatutario y laboral que imponía también a estos últimos trabajadores la jubilación forzosa al cumplimiento de los 65 años, pudiera fijar una edad concreta de jubilación de los trabajadores asalariados al servicio de alguna de las entidades públicas bajo su competencia. En un sentido similar se pronuncian las STC 360/1993, de 3 de diciembre (ECLI:ES:TC:1993:360) y 158/2016, de 22 de septiembre (ECLI:ES:2016:158).

27 Sobre la jubilación forzosa de los funcionarios públicos y acerca de las posibilidades de prórroga de la actividad hasta dicha edad, GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José, «La jubilación forzosa de los empleados públicos: un espacio para su implementación cada vez más limitado», *Revista Andaluza de Administración Pública*, núm. 101, 2018, págs. 65 y ss.

68 años. En la medida en que los empleados públicos laborales están adscritos al RGSS, es evidente que, puesto que pueden prolongar voluntariamente su actividad retribuida en el ente público al no existir ninguna edad de jubilación forzosa, es claro que también se les aplican las previsiones, en general, de la LGSS y, específicamente, las del art. 210.2 LGSS en cuanto a la jubilación demorada en los mismos términos en que ha sido modificado por el RDL 11/24 y que se han descrito en los apartados anteriores.

Distinto es el caso de los funcionarios públicos a los que sí se refiere el art. 67 EBEP cuyo apartado 1, a) parte de la base de que los funcionarios públicos han de jubilarse forzosamente al cumplir la edad legalmente establecida, añadiendo que esa edad de jubilación forzosa será, con carácter general, los 65 años. No obstante, hay que recordar que la inserción de los funcionarios públicos en el Sistema de Seguridad Social tiene lugar de manera diferenciada. Así, existe un numeroso grupo de funcionarios públicos que están adscritos al RGSS como así lo revela el art. 136.2 LGSS. En concreto, la letra l) cuando menciona a los funcionarios al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ella, salvo si están incluidos en el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado u otro régimen en virtud de una ley especial. Este apartado se está refiriendo claramente a los funcionarios públicos de las Comunidades Autónomas (CC. AA.) y de las entidades locales, así como los de todos los organismos autónomos, excluyendo solamente a los que tengan un régimen propio de Seguridad Social. Que son los incluidos en el Régimen Especial de funcionarios públicos estatales civiles, militares o judiciales previsto en el art. 10.2, c) LGSS, los cuales, a los efectos de las pensiones, incluida obviamente la de jubilación, se acogen a la LCP. También se adscribe al RGSS (letra m) el personal al que se refiere la disposición adicional tercera de la propia LGSS que está integrado por los funcionarios públicos que hayan accedido a esa condición a partir del 1 de enero de 2011. Y, finalmente (letra n), los funcionarios del Estado transferidos a las CC. AA. que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino. Todo lo cual quiere decir que son claramente una minoría los funcionarios públicos adscritos a los Regímenes Especiales respecto de los cuales la Recomendación Cuarta del Informe de la Comisión del Pacto de Toledo (noviembre de 2020)²⁸ indica, además, que pertenecen a un régimen, el de clases pasivas, que es un régimen especial a extinguir desde 2011.

Pues bien, en relación con los funcionarios públicos integrados en el RGSS, el art. 67 EBEP establece, partiendo de que existe por imposición legal una edad de jubilación forzosa para ellos, que esa edad será la que prevean, como edad de jubilación ordinaria, en cada momento las normas reguladoras del RGSS. Es decir, los 66 años y 8 meses en el año 2025, los 66 años y 10 meses en el año 2026 y los 67 años en el año 2027. De forma que, en principio, para estos funcionarios públicos integrados en el RGSS, no cabe la posibilidad de una jubilación demorada, salvo que se entienda aplicable a ellos la previsión, contenida en el apartado 3 del art. 67 EBEP, según la cual tales funcionarios podrán solicitar la prolongación de la permanencia en activo hasta el cumplimiento de los 70 años. Lo que significa que sus posibilidades de demorar la jubilación se limitan al tiempo entre la edad ordinaria de jubilación y los 70 años.

Es lo que, por ejemplo, prevén muchas de las leyes que regulan la función pública de las diversas CC. AA. Como es el caso del art. 73.3 de la Ley 4/2021 de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, donde se establece, de una parte, que la jubilación forzosa se declarará

28 Boletín Oficial de las Cortes Generales. de 10 de noviembre de 2020 (Serie D, núm. 1754).

de oficio al cumplir la edad establecida legalmente, esto es, la determinada por el art. 67.3 EBEP en los términos ya dichos; si bien, se añade, el funcionario público podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo, como máximo, hasta que se cumplan los setenta años de edad. En el mismo sentido se pronuncian los arts. 36 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, el art. 67 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco o, en fin, el art. 120 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

No obstante, y en la medida en que existen normas legales que, también para algunos funcionarios integrados en el RGSS, mantienen la edad de jubilación forzosa en los 65 años, la limitación temporal descrita no tendrá efecto, pudiendo solicitar, desde el cumplimiento de esa edad, la prolongación de su vida activa hasta los 70 años y demorar en este supuesto hasta cinco años su jubilación. Es el caso del art. 26 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. O el de los funcionarios locales, respecto de los cuales, ya que si bien el art. 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, señala que los funcionarios al servicio de la Administración local se regirán, salvo en lo dispuesto en la propia Ley de Régimen Local, por el EBEP, por la restante legislación del Estado en materia de función pública y por la legislación de las CC. AA., el art. 139 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, establece que la jubilación forzosa de los funcionarios locales tendrá lugar al cumplir los 65 años de edad; por lo que también este tipo de funcionario tiene la posibilidad de prolongar su actividad, previa solicitud al respecto, hasta los 70 años de edad.

En cuanto a la posibilidad de prolongación hasta los 70 años de la actividad funcional de los funcionarios acogidos al RGSS, ya sea desde los 65 años o desde la edad de jubilación ordinaria establecida en la LGSS, hay que subrayar que no se trata de un derecho subjetivo que la Administración pertinente deba reconocer, sino que ésta puede aceptar o no, resolviendo siempre de forma motivada. Así lo indica la Sentencia del Tribunal Supremo (STS), de 22 de diciembre de 2020, estableciendo que la Administración debe resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación, «estando facultada para apreciar las causas que concurren en cada caso concreto y, conforme a ellas, aceptar o denegar la prolongación, lo que exige necesariamente una motivación adecuada, pero excluye, también, que existan causas tasadas de denegación». Siendo posible que la denegación se base en la calidad del trabajo desarrollado anteriormente por el funcionario solicitante, valorándose su adecuación a los estándares de calidad y volumen de trabajo, su contribución a los objetivos, cuantitativos y cualitativos, del departamento donde presta sus servicios. En definitiva, rechazando que se trate de decisiones arbitrarias o poco o nada motivadas y ajustándose, aunque no exclusivamente, a razones de tipo organizativo o de planificación de los recursos humanos contenidas en los correspondientes Planes de Ordenación de los Recursos Humanos de la entidad pública autorizante²⁹.

Como se ha visto antes que sucede con los empleados públicos laborales, las previsiones de la LGSS en cuanto a la jubilación demorada y, en concreto, lo establecido en el art. 210.2 LGSS, se aplican también a este tipo de funcionarios públicos que verán incrementada la cuantía de su pensión en los términos establecidos tras su reforma por el RDL 11/24.

29 ECLI:ES:TS: 2020:4429. En sentido similar la STS de 18 de enero de 2021, ECLI:ES:TS:2021:55.

Por lo que hace a los funcionarios públicos integrados en los regímenes especiales y que, en materia de jubilación, se regulan por la LCP, esto es los funcionarios civiles del Estado, militares y de la administración de justicia, el art. 67 EBEP establece, con carácter general y, salvo los casos de funcionarios públicos estatales con legislación propia al respecto³⁰, que la jubilación forzosa se producirá al cumplimiento de los 65 años, permitiéndoles, como antes se ha señalado en relación con los funcionarios públicos insertos en el RGSS, la posibilidad de solicitar la prolongación de la vida activa hasta el cumplimiento de los 70 años de edad³¹.

De cualquier modo, como establece la disposición adicional decimoséptima de la LCP, modificada por el art. 2 de la Ley 21/21, se extiende al Régimen de Clases Pasivas del Estado la regulación establecida en el apartado 2 del art. 210 de la LGSS, proyectando las referencias contenidas en el mismo art. 210 a los arts. 205, 210 y 57 de la LGSS a los arts. 28.2,a), 29, 31 y 27.3 de la LCP, en cuanto a la edad de jubilación forzosa y entendiendo por periodo de cotización los años de servicios efectivos al Estado según lo establecido en el art. 32 de la misma LCP. De igual forma que las referencias a la base reguladora y al tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, deberán considerarse hechas a los haberes reguladores fijados en el art. 30 y revisados anualmente por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. En consecuencia, también se aplican a estos funcionarios públicos adscritos a los regímenes especiales y a la LCP en cuanto a la pensión de jubilación, las previsiones del art. 210.2 LGSS en los términos modificados por el RDL 11/24.

III. Jubilación activa

La conocida como jubilación activa se regula en el art. 214 LGSS; término que puede considerarse, más que una referencia a una concreta institución jurídica, una expresión con una fuerte carga política, en términos de estrategia integral de permanencia de las personas en

30 Es el caso de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, como así lo establece la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, cuyo apartado 5 señala que los funcionarios docentes podrán optar por obtener su jubilación a los 65 años, si bien podrán prolongar su situación de activo hasta los 70 años, edad en la que su jubilación será forzosa. También de los magistrados, jueces, fiscales y secretarios judiciales que, a tenor del art. 386 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, podrán jubilarse a partir de los 65 años, siendo los 70 su edad de jubilación forzosa, si bien pueden solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio hasta los 72 años; algo semejante sucede con los funcionarios de la Administración de Justicia cuya edad de jubilación forzosa, según el art. 492.4 de la misma Ley Orgánica, es la de 70 años.

31 La excepción a la jubilación forzosa al llegar a la edad establecida legalmente la constituye lo establecido en el art. 28.2, a) LCP, según el cual si el funcionario público, al cumplir la edad para su jubilación forzosa o retiro, reuniera doce años de servicios efectivos al Estado pero no hubiera completado los quince mínimos para causar el derecho a la pensión, podrá solicitar la prórroga en el servicio activo exclusivamente durante el tiempo que le falte hasta cubrir dicha carencia mínima; siendo obligatoria la concesión de la prórroga siempre que el funcionario pueda considerarse apto para el servicio.

el mercado de trabajo hasta momentos más avanzados de su vida y de mantenimiento de su participación plena en la vida social³².

Pese a los avances que, con mayor o menor acierto, sin duda han existido y cuya relevancia no se pone en duda (el último el llevado a cabo por el RDL 11/24 en coherencia con el previo realizado por la Ley 21/21), lo cierto es que sigue faltando una regulación que ofrezca una visión completa, armónica y sistemática de la jubilación activa que la convierta en una opción más atractiva para quienes desean transitar de la vida activa a la pasiva de forma gradual; sin obviar el resto de jubilaciones con las que comparte la lógica de compatibilizar trabajo y pensión. En realidad, la jubilación activa se presenta como una variante más de la jubilación parcial³³ que muestra signos de identidad con la llamada jubilación parcial diferida y con la denominada flexible (art. 213 LGSS) en la medida que quien decide regresar a la vida activa, estando ya jubilado, lo hace también de forma parcial. Resultando así un complejo diseño, que hubiera sido deseable aclarar, del tránsito de la vida activa a la pasiva que, con distintas denominaciones, requisitos y diferentes impactos en las futuras cuantías de las pensiones de jubilación, promueve la permanencia en activo de los trabajadores que alcanzan la edad mínima pensionable.

3.1. Evolución normativa

Hasta apenas una década y media, era un principio central de nuestro sistema de Seguridad Social el de la incompatibilidad absoluta entre la jubilación y el trabajo. Y, de hecho, así se expresa aún, de forma tajante, el art. 213.1 LGSS. Sin embargo, la expansión de la jubilación parcial anticipada y el incremento paulatino de la parcial diferida han negado ese principio, negación que se culmina con la idea del llamado envejecimiento activo que precisamente se sostiene sobre un principio contrario como es el de la compatibilidad entre pensión y trabajo, constituyendo uno de los ejes centrales de las innovaciones introducidas por el RDL 11/24³⁴.

32 Así se manifiesta CABEZA PEREIRO, Jaime, «Jubilación y envejecimiento activo», *ob. cit.* pág. 164 quien destaca el papel relevante que respecto de la denominada jubilación activa tuvo el RD-Ley 5/2013, de 15 marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Al margen de acoger el tópico del «envejecimiento activo» en su propia rúbrica, se trata de una norma que, sin lugar a duda, dio un paso decisivo en el sentido de orientar la normativa de Seguridad Social en un sentido más aperturista hacia la compatibilización del disfrute de la pensión de jubilación con el desarrollo de ciertas actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, algo concretado en el art. 214 LGSS. Sobre la valoración seis años después de la implantación de esta nueva fórmula véase BRAVO FERNÁNDEZ, Carlos, «Los desafíos de las pensiones de jubilación. Las respuestas de los interlocutores y la concertación social», en *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, obra colectiva III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019, págs. 616-617.

33 Frente al criterio administrativo que no la considera siquiera una modalidad de jubilación sino sencillamente un régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión (Criterio de Gestión 5/2025, de 12 de marzo, citado, pág. 1).

34 *Vid.* las reflexiones contenidas en la ponencia de TRILLO GARCÍA, Andrés Ramón, «Trabajar y pensión de jubilación», en *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, obra colectiva III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019, pág. 71 quien analiza la evolución normativa esta regla de incompati-

Sin entrar en un análisis exhaustivo sobre su evolución normativa³⁵, sí resulta preciso, siquiera sea para poder comprender la regulación actual, destacar aquellos momentos especialmente significativos. Sin duda, el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de los trabajadores de mayor edad y favorecer el envejecimiento activo (en adelante, RDL 5/13) fue el que marcó el inicio de esa evolución hacia lo que hoy ya, de forma directa, la propia LGSS, en su art. 214, rubrica como «Jubilación activa»³⁶.

Pues bien, el RDL 5/13, por lo que ahora interesa, introdujo importantes modificaciones en la regulación de la compatibilidad entre la percepción de la jubilación con el trabajo por cuenta ajena o propia; una compatibilidad que, como se ha dicho, hasta esa fecha se caracterizaba por su talante restrictivo. De este modo, el capítulo I del RDL 5/13 (arts. 1 a 3), y bajo la rúbrica «Compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo», establecía la posibilidad de disfrutar de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial, o por cuenta propia del pensio-

tibilidad prácticamente invertida para convertirse en excepción los supuestos en los que no cabe compatibilizar trabajo y pensión. Asimismo, y para conocer en extenso el recorrido normativo de esta compatibilidad, el trabajo de LÓPEZ ANIORTE, Carmen Hacia el envejecimiento activo: análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014, págs. 55 y ss. MERCADER UGUINA, Jesús R. y SÁNCHEZ-GALINDO MAS, Lourdes, «Marco general de la compatibilidad entre trabajo y la pensión de jubilación», *Trabajo y Derecho*, núm. 105, 2023, págs. 2-6. E, Igualmente resulta interesante el recorrido que, de forma breve y sistemática, recoge el estudio realizado por MARTÍN-SERRANO, Enrique. «El modelo de compatibilidad entre jubilación y trabajo en el marco del Pacto de Toledo (1995-2023): Evolución de su régimen jurídico y evaluación y resultados», en *Trabajo, edad y pensión de jubilación*, obra colectiva XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios (Empleo), núm. 67, 2024, págs. 111-130 en el que va detallando el nuevo marco normativo de esta compatibilidad hacia el derecho del envejecimiento activo; al tiempo que esta figura se presenta útil para dar solución a los problemas de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. «Una nueva orientación que supera la tradicional en la que tal compatibilidad era enmarcada en un modelo de reparto y el papel que, consecuentemente, ocupa la pensión de jubilación que, dada su naturaleza contributiva, es sustitutiva de las rentas dejadas de percibir». O, el trabajo de PÉREZ DEL PRADO, Daniel. «La compatibilidad de las prestaciones y el trabajo como incentivo al empleo: líneas de tendencia», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo ADAPT*, University Press, núm. 4, 2022, págs. 16-18.

35 Se hace aquí remisión, entre otras, a las obras ya citadas en las notas anteriores.

36 Una norma que continúa la línea de reformas operadas en 2012 con el retraso la edad ordinaria de jubilación ordinaria en dos años, aunque la edad de 65 años se mantuviese para quienes tuviesen una larga carrera de cotización; la incorporación de incentivos que promuevan el retraso de la edad de acceso a la pensión consistentes en exenciones en materia de cotización; y la flexibilidad de la regla de incompatibilidad entre trabajo y pensión. Se concretaban así la orientación recogida, en clave nacional, en la Recomendación 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2011, referida expresamente a «Edad de jubilación» y que, como se sabe, introducía la siguiente propuesta: «hay que introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva, que permitan e incrementen la coexistencia de salario y pensión. Resulta adecuada, en la misma línea que otros países de nuestro ámbito, una mayor compatibilidad entre percepción de la pensión y percepción del salario por actividad laboral, hoy muy restringida y que no incentiva la continuidad laboral».

nista, condicionando dicho acceso a que el interesado hubiera cumplido la edad mínima legal pensionable, sin que, a tales efectos, fuesen admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado; y, como segundo condicionamiento, a que hubiese completado una larga carrera de cotización ya que el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada debía ser el máximo del cien por ciento.

En cuanto a la cuantía se establecía que sería la equivalente al cincuenta por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista. Finalmente, la norma fijaba un principio de incompatibilidad durante esta situación con la percepción del complemento de mínimos; al tiempo que establecía una regla para garantizar el mantenimiento del empleo durante la misma evitando así extinciones contractuales con el fin de evitar que esta fórmula de compatibilidad finalmente se tradujese en nuevas contrataciones más baratas³⁷.

Quedaba así configurada la apuesta decidida por la permanencia en activo más allá de la edad de jubilación, respondiendo, o al menos, tratando de hacerlo, a las exigencias europeas³⁸. En esta misma orientación y aprovechando la reforma del Trabajo Autónomo, en este caso por obra de la Ley 6/2017, de 24 de octubre del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA), fueron modificados los apartados 4 y 5 del art. 214 LGSS³⁹, introduciendo un cambio sustantivo al añadir que, para el caso de que la actividad se realizase por cuenta propia y, además, se acreditase tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo sería del cien por ciento de la pensión. Se mejoraba así, sin duda, la compatibilidad para el caso del trabajo autónomo; si bien se trataba de una regulación muy parca porque no ofrecía garantías acerca de cómo debía ser esa contratación por cuenta ajena (duración mínima, carácter indefinido o temporal, jornada mínima o cualquier otro tipo de compromiso en materia de empleo)⁴⁰.

37 La disposición adicional sexta RDL 5/13 disponía que *«Las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción»*.

38 Así, baste recordar, dentro del marco de la estrategia integral y global Europa 2020, las propuestas del Libro Blanco «Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles», elaborado por la Comisión Europea, de 16 de febrero de 2012 (COM 2012) 55 Final, que «alertaba sobre la amenaza que, para los sistemas europeos de pensiones y particularmente para aquellos que, como el español, son de reparto, supone el lento crecimiento económico, los déficits presupuestarios, la carga pública, la inestabilidad financiera y el bajo nivel de empleo».

39 Por la disposición final 5.1 de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

40 Vid. CABEZA PEREIRO, Jaime, «Jubilación y envejecimiento activo», ob, cit, pág. 174, quien evidencia estas carencias de regulación señalando que «...resulta discutible desde la perspectiva de los especiales beneficios en términos de compatibilidad con la pensión de jubilación de los que disfruta la persona física empleadora».

La última redacción del art. 214 LGSS, tras la reforma operada por la Ley 21/21 y que es la que ha estado vigente hasta el pasado 1 de abril de 2025, fecha de entrada en vigor de las disposiciones relativas a la materia introducidas por el RDL 11/24 a tenor de su disposición final tercera, supuso un claro endurecimiento de la regla sobre incompatibilidad entre trabajo y pensión al introducir, de una parte, un nuevo requisito consistente que el interesado tendría que esperar un mínimo de un año entre el momento de cumplir la edad legal de jubilación y el inicio de la jubilación activa. Y, de otra, al fijar una limitación no contemplada legalmente entre jubilación activa y la jubilación demorada estableciendo una regla de incompatibilidad que, hasta ese momento, sólo afectaba a la jubilación parcial y a la flexible. Medidas obviamente orientadas a retrasar el recurso a la jubilación activa, la primera; y a evitar un exceso de beneficios al sumar los propios del complemento por la demora en la jubilación a las ventajas de compatibilizar jubilación y trabajo.

Junto a las anteriores novedades, la Ley 21/21 suprimió el apartado 6 del art. 214 LGSS que establecía, como ya se ha dicho, una regla por la que las empresas que hubiesen llevado a cabo extinciones en los seis meses previos al inicio de esta compatibilidad no podían hacer uso de esta modalidad activo/pasivo. Por lo demás, se mantuvo la regulación vigente; lo que significa que continuó la exigencia para el interesado de haber completado una larga carrera de cotización que le permitiera alcanzar el cien por ciento de la base reguladora de su pensión. Y también que el trabajo compatible con la pensión pueda ser por cuenta propia o ajena, y en este caso a tiempo completo o parcial.

3.2. Regulación actual: Una decidida apuesta por la jubilación activa

El RDL 11/2024, en coherencia con las reformas operadas en 2021 y 2023, introduce nuevos cambios en la pensión de jubilación con la finalidad de acabar con la dicotomía entre trabajador y pensionista; de forma que los trabajadores, llegada la hora de su jubilación, puedan abandonar el mercado de trabajo de forma más progresiva y flexible, en línea con otros países europeos, adaptándose así la pensión de jubilación a las necesidades y situación de cada persona. Pues bien, a tal fin, y por lo que hace a la jubilación activa, se da una nueva redacción al contenido del art. 214 LGSS que, en líneas generales, cabe calificar de muy beneficiosa para la persona trabajadora perceptora de una pensión de jubilación; sin olvidar que, en otros aspectos, los cambios son meramente formales, estructurales o aclarativos en relación con el texto legal previo.

De este modo, el art. 214 LGSS, en su apartado 1, introduce una modificación de gran impacto al establecer que, para acceder a la jubilación activa, será preciso la doble exigencia de edad, remitiendo, como es lógico, a lo previsto en el art. 205.1 a) LGSS, (hasta aquí nada nuevo), y a tener cumplido el periodo mínimo de cotización establecido en el art. 205.1 b) LGSS. Lo que significa que será suficiente haber cotizado 15 años y tener la edad mínima legal pensionable; que, en 2025, año de entrada en vigor de estas reformas, es de 65 años, con 38 años y 3 meses cotizados, o, con carácter general, 66 años y 8 meses (año 2025), 66 años y 10 meses (año 2026) y 67 años (año 2027). Se trata de una medida que, sin duda, amplía el ámbito de aplicación de quienes voluntariamente quieran o necesiten, por haber tenido carreras de cotización cortas o de baja calidad, mantenerse en activo; y que igualmente favorece a las mujeres que son las que mayoritariamente acreditan, al menos por el

momento, periodos cotizados menores que los hombres⁴¹. Es obvio, en fin, que la reducción a mínimos del requisito de carencia abre oportunidades de acceso a esta modalidad de jubilación ya que alcanzar el cien por ciento del porcentaje aplicable a la base reguladora, como se exigía antes, suponía cumplir con el reto de una carrera de cotización muy amplia.

Por lo demás, el citado precepto mantiene la referencia a que la compatibilidad podrá ser con cualquier trabajo por cuenta ajena (a tiempo completo o parcial), o por cuenta propia (lo que no ha cambiado desde el RDL 5/13); tampoco vuelve a introducir la regla sobre extinciones previas por parte de las empresas que quieran favorecer la jubilación activa contratando a personas jubiladas (que suprimiera la Ley 21/21); y sigue respetando el requisito del año de espera para poder acceder a la pensión de jubilación activa (incorporado, como se ha visto, por la Ley 21/21). Si bien, y en relación con esta última exigencia, el apartado 1 del art. 214 se completa con la posibilidad de retrasar el cumplimiento de la exigencia de un año en el caso de que el periodo mínimo de 15 años para acceder a la jubilación se cumpliera en una fecha posterior a la edad mínima legal pensionable. En este supuesto, el periodo mínimo de espera del año habrá de computarse entre esa fecha y la del hecho causante de la pensión de jubilación.

Asimismo, el art. 214.2 LGSS, si bien mantiene la regulación previa en la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo, aunque incorporando la referencia al complemento de la brecha de género (o el complemento de maternidad, en su caso) en la concreción inicial del importe de dicha pensión, al mismo tiempo introduce una de las novedades más importantes de esta reforma. Y así, frente a las distintas regulaciones anteriores, caracterizadas por mantener un único porcentaje de compatibilidad de cuantía la pensión con el trabajo del cincuenta por ciento, tras el RDL 11/24 el porcentaje de compatibilidad se convierte en gradual y variable en función del número de años completos⁴² que, en cada caso, se haya retrasado el acceso a la pensión. Lo que se concreta en la siguiente escala: 1 año (tiempo mínimo exigido), un porcentaje del cuarenta y cinco por ciento; 2 años de demora, un cincuenta y cinco por ciento; 3 años, un sesenta y cinco por ciento; 4 años, un ochenta por ciento; 5 o más años, un cien por ciento.

La ventaja de esta nueva configuración del porcentaje de la pensión a percibir compatible con el trabajo resulta más que evidente y no hace sino confirmar la decidida apuesta por promover esta modalidad de jubilación ya que los interesados que deseen trabajar podrán percibir ahora un porcentaje más alto de su pensión desde el segundo año de demora. Además, esta escala se vuelve aún más atractiva con la previsión según la cual ese porcentaje se incrementa en 5 puntos porcentuales por cada 12 meses completos e ininterrumpidos que el interesado esté en situación de jubilación activa, con el límite del cien por ciento de la pensión; incremento que empezará a percibirse el día primero del mes de siguiente a aquel en que se haya cumplido dicho periodo de 12 meses. Lo que en la práctica significa que, si

41 Según recoge el Acta de la comparecencia de la Ministra de Inclusión y Seguridad Social, de septiembre de 2024 ya citado, pág. 4. Asimismo, las reflexiones de AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, «Compatibilidad entre la pensión de jubilación y trabajo», ob., cit., pág. 13 hace referencia a esta mejora desde la perspectiva de género; también, GALA DURÁN, Carolina, «El Real Decreto-ley 11/2024: Una apuesta por la jubilación gradual», ob., cit. pág. 517 y ss.

42 Exigencia prevista en el propio art. 214.2 LGSS no admitiéndose, por tanto, las fracciones de años. Algo que contrasta con la mejora de los incrementos en el caso de la pensión demorada y para la que, como se ha visto, a partir de los dos años, también completos, sí se tienen en cuenta las fracciones de año (mínimo seis meses) para percibir el porcentaje adicional sobre la pensión.

el pensionista sólo permanece en activo un año completo e ininterrumpido, el porcentaje de la pensión a percibir seguirá siendo el de siempre, esto es, el cincuenta por ciento. Pero, a partir de aquí, cada año de retraso supondrá un incremento del porcentaje de la pensión que será del setenta y ciento por ciento a los 2 años, del ochenta por ciento a los 3 años y, desde el cuarto año, del cien por ciento. Hay que subrayar que este porcentaje máximo sólo estaba previsto anteriormente para los trabajadores por cuenta propia y siempre que tuvieran contratado a un trabajador por cuenta ajena.

En lo que se refiere a la compatibilidad entre jubilación activa y jubilación demorada, hay que recordar lo dicho en cuanto a la jubilación demorada, en el sentido de que, tras el RDL 11/24, y así lo señala expresamente el art. 210, penúltimo párrafo del apartado 2 LGSS, la percepción del complemento de demora en el acceso a la jubilación es compatible con el acceso a la jubilación activa. Pero se trata de una compatibilidad singular ya que la norma recalca que, mientras se esté en jubilación activa, no se generará incremento alguno del complemento, es decir, que no se computan los tiempos de jubilación activa como tiempos de demora. Lo que implica que la situación de jubilación activa no aumentará el complemento de demora que se le hubiera reconocido al trabajador antes de acceder a ella. De forma que el complemento de demora que se percibirá es el generado hasta el momento en el que se accede a la pensión de jubilación activa y, cuando finalmente acceda a su jubilación plena, su cuantía será la que corresponda en función de la base reguladora y de los años cotizados antes de la jubilación activa, incrementada, eso sí, en el porcentaje correspondiente en función de los años transcurridos desde la edad legal de jubilación y el momento de acceso a la situación de jubilación activa⁴³.

Así lo dice expresamente el art. 214.4 LGSS cuando señala que: «*La cotización efectuada durante la situación de jubilación activa no dará lugar a ningún incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión que se tenga reconocida, ni tampoco incrementará el complemento económico de demora que hubiera correspondido*». Dicho sencillamente, los tiempos de jubilación activa no pueden computarse como tiempos de demora de la jubilación a los efectos de obtener el pertinente incremento proporcional, por años o semestres, por el hecho de retrasar la jubilación; lo que es lógico ya que el beneficiario ya se ha jubilado plenamente, aunque tras esa jubilación compatibilice la percepción de la pensión con el trabajo.

El art. 214.2 LGSS igualmente prevé la aplicación de la ventaja del incremento del cinco por ciento a los trabajadores fijos-discontinuos; para lo cual remite a la regla general del art. 247 LGSS sobre cómputo de los periodos de cotización. Pues bien, el RDL 11/24 modifica el contenido del art. 247 LGSS, añadiendo, precisamente, un nuevo apartado 2, y en el que dispone que, a efectos de acreditar la exigencia de los doce meses de permanencia en activo (completos e ininterrumpidos del art. 214.2 LGSS), se tendrá por computado el período durante

43 Sobre este particular, y antes de concretarse por el RDL 11/24, algunos autores barajaban opciones sobre cómo para limitar esa regla de compatibilidad prevista en el Acuerdo de 2024. Es el caso del trabajo de GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel, «El envejecimiento activo de los trabajadores autónomos ante un cambio de escenario tras el pacto sobre pensiones 2024», *ob. cit.* pág. 42, quien se plantea si, «en aras a conseguir una regulación proporcionada de la compatibilidad sin límites del Acuerdo, no sería razonable contemplar determinados límites. Esto es que aquella compatibilidad sea relativa o condicionada al nivel de ingresos percibidos en el marco de la jubilación activa, más allá de cuales, el cobro de dichos complementos habría de suspenderse y reanudarse una vez finalice la compatibilidad de la jubilación con la actividad profesional».

el cual el trabajador esté en activo y en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo, pero multiplicándose el resultado de dicho periodo por un coeficiente del 1,5 (se rescata así la aplicación de este coeficiente multiplicador en cuanto al trabajo a tiempo parcial que fue suprimido por el RDL 2/23)⁴⁴. Y, siempre, con el límite de que el número total de días cotizados por año no pueda superar el número de días naturales de cada año. Lo que en la práctica significa que, para alcanzar ese tiempo, se suman todos los periodos durante los que, estando vigente el contrato fijo discontinuo, el trabajador haya estado en situación de alta, siendo de aplicación el incremento del cinco por ciento de la pensión de jubilación compatible cuando el resultado de multiplicar la suma de dichos periodos por el coeficiente del 1,5 equivalga a los doce meses exigidos⁴⁵.

3.3. Jubilación activa y trabajo autónomo

El art. 214.3 LGSS, cuyo contenido ha sido modificado íntegramente por el RDL 11/24, pasa a regular, de forma expresa y sistemática, la jubilación activa de los trabajadores autónomos⁴⁶. Se trata de una regulación que combina la ventaja de que a estos trabajadores se les aplique un porcentaje mayor a la cuantía de la pensión compatible con el trabajo cuando tiene contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena; si bien, en la versión actual del art. 214.3 y en línea con el criterio general, el porcentaje a percibir de la pensión de jubilación será variable en función de los años de retraso en el acceso a la misma.

El resultado final es que, en el caso de que el trabajador autónomo acredite tener contratado, para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido y con una antigüedad mínima de 18 meses o, si se contrata, también con carácter indefinido, a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el setenta y cinco por ciento, siempre que el retraso en el acceso a la pensión de jubilación haya sido entre uno y tres años; el ochenta por ciento, si la demora es de 4 años; y solamente será del cien por ciento a partir del quinto año. En ambos supuestos de contratación, se aplicará también el incremento de 5 puntos porcentuales por cada doce meses completos e ininterrumpidos que permanezca el trabajador por cuenta propia en la situación de jubilación activa. Para el caso contrario, es decir, cuando el trabajador autónomo no contrate a ningún trabajador por cuenta ajena, se aplicará la misma escala prevista para los trabajadores asalariados antes descrita (art. 214.2 LGSS).

44 Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y BARCELÓN COBEDO, Susana, «EL Real Decreto-ley 2/2023: las reformas en materia de ámbito subjetivo», ob., cit., pág. 17, en el que se analiza la reforma del art. 247 LGSS por el RDL 2/23 en la que se eliminó, respecto del trabajo a tiempo parcial, el impacto reductor sobre los tiempos de cotización de los anteriores coeficientes de parcialidad.

45 *A sensu contrario*, si las interrupciones de la actividad del trabajador fijo discontinuo son distintas de las propias de este tipo de contrato no podrán lógicamente sumarse a los periodos anteriores a la interrupción los que se realicen posteriormente, según Criterio de Gestión 5/2025, de 12 de marzo, citado, pág. 5.

46 En este punto cabe recordar que la única previsión contenida en el art. 214.2, segundo párrafo, de la LGSS antes del RDL 11/24 era «...si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el cien por ciento». Para un estudio en profundidad, véase, *in extenso*, el trabajo de GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel, «El envejecimiento activo de los trabajadores autónomos», ob. cit. págs. 63-82.

Pues bien, es evidente que la reforma, en una decidida apuesta por fomentar la jubilación activa entre los trabajadores autónomos, ha mejorado el porcentaje de la jubilación a percibir cuando éstos, permaneciendo en activo, deciden no contratar a ningún trabajador ya que, como se ha dicho, entra en juego la escala gradual de porcentajes antes analizados, incluido el incremento del cinco por ciento adicional por cada doce meses completos e ininterrumpidos que permanezca en dicha situación. Lo que en la práctica significa que los trabajadores por cuenta propia parten del porcentaje que ya disfrutaban con la regulación previa durante el primer año de permanencia en la situación de compatibilidad entre trabajo y pensión (el cincuenta por ciento sumado el incremento); pero, si realizan la contratación mencionada, se les aplicará la escala antes descrita de manera que, a los tres años de demora de la jubilación, ese porcentaje alcanzará el ochenta por ciento.

No obstante, parece claro es que esta última alternativa resulta más limitada si se observa desde la perspectiva de quien sí decide contar con un trabajador por cuenta ajena para el desarrollo de su actividad⁴⁷, sea porque ya tuviera al trabajador contratado, sea porque lo contrate antes de iniciar la situación de compatibilidad entre trabajo y pensión (art. 214.3 LGSS). En efecto, y como se ha visto, la situación, cuando menos, se ha dificultado al establecerse que la contratación, cualquiera que haya sido, siempre ha de ser de carácter indefinida; eliminándose la flexibilidad con la que podía contratar a un trabajador por cuenta ajena para obtener el beneficio de la pensión por esta causa. Ahora, o bien ha de tener contratado al trabajador con carácter indefinido y, lo que es más relevante, con una antigüedad mínima de 18 meses; o bien ha de contratar a alguien, también con carácter indefinido, que no haya tenido ningún vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa⁴⁸.

47 Un trabajo que debe ser, además, de la propia actividad del trabajador autónomo; lo que supone una importante limitación que, por su parte, está orientada a garantizar que la contratación del trabajador asalariado no se realiza exclusivamente con la finalidad de beneficiarse de los mejores porcentajes de percepción de la cuantía de la pensión previstos en el art. 214 LGSS. Lo que, por su parte, remite a la cuestión problemática habitual en el caso de las contratas y subcontratas de la identificación de qué es o no la propia actividad. A este respecto, puede verse, como sentencias relevantes, entre otras muchas, acerca del concepto de propia actividad, las STS (Sala de lo Social) 880/2021, de 14 septiembre (ECLI:ES:TS:2021:880) y 56/2020, de 23 enero (ECLI:ES:TS:2020:562). Anticipando esta exigencia legal de la propia actividad, puede traerse a colación la STS (Sala de lo Social) 313/2023 de 26 abril (ECLI:ECLI:ES:TS:2023:1794) en la que se rechaza, como contratación a tener en cuenta, la de un empleado de hogar, al afirmar que «la compatibilidad plena de la pensión de jubilación en la cuantía del 100% con la actividad por cuenta propia exige tener contratado a un trabajador por cuenta ajena, y teniendo en cuenta la finalidad de la norma que permite esa compatibilidad, tal actividad del contratado ha de estar directamente relacionada con la que efectúa el trabajador autónomo al que se le permite esta concreta modalidad de jubilación en las ventajosas condiciones que la ley configura, no cumpliéndose ese requisito, por tanto, cuando la contratación se realice con un empleado de hogar».

48 Es oportuno recordar aquí la constante y reiterada jurisprudencia del TS en el sentido de considerar que tal contratación ha de realizarla el trabajador autónomo persona física, sin que sean válidas las contrataciones hechas por una comunidad de bienes, una sociedad o una cooperativa a las que el trabajador autónomo pertenezca y de las que sea integrante, socio o cooperativista. Es el caso, entre otras muchas, de las SSTS 1176/2024, de 23 de febrero (ECLI:ES:TS:2024:1176); 5667/2023, de 30 de noviembre (ECLI:ES:TS:2023:5667) y 5354/2023, de 30 de noviembre (ECLI:ES:TS:2023:5354). Véase, respecto del autónomo societario, entre otros análisis, SÁEZ LARA,

De forma que la contratación del trabajo por cuenta ajena responde o a una necesidad productiva anterior al inicio de la jubilación activa o coetánea con la misma y no puede ser utilizada para cubrir esa necesidad solo con el fin de mejorar el porcentaje de la pensión a percibir. Debiendo ser, en todo caso, una contratación indefinida; lo que suscita el problema, que la norma no afronta directamente, de qué sucede en los casos de finalización de la relación laboral. No pudiendo darse otra respuesta que la pérdida del beneficio de la jubilación activa específica para el trabajador autónomo y la aplicación, entonces, de la regla general del art. 214.2 LGSS, como así lo dice expresamente el segundo párrafo del apartado tercero de la misma norma. Por otra parte, el beneficio para estos autónomos se ha hecho menor si se tiene en cuenta que, para alcanzar el porcentaje del cien por ciento de la pensión de jubilación compatible con el trabajo, debe acreditar cinco años de demora en acceder a la pensión de jubilación.

En todo caso, no se puede ignorar el impacto favorable, pese a la reducción descrita, que supone para los trabajadores autónomos el incremento del cinco por ciento por cada 12 meses completos e ininterrumpidos de permanencia en la situación de jubilación activa. De manera que, si realiza la contratación del trabajador asalariado, en realidad, el primer año ya estaría en el ochenta por ciento; en un ochenta y cinco por ciento el segundo año; y en un noventa por ciento el tercer año (con el quince por ciento de incremento). Pero, dicho lo anterior, en todo caso, siempre por debajo del cien por ciento que preveía la regulación anterior desde el inicio de la jubilación activa. En definitiva, una regulación más rígida que, aunque contradice la idea de la que se ha partido relativa a una decidida apuesta por esta modalidad de jubilación, está orientada a evitar los comportamientos especulativos relacionados con la compatibilidad entre pensión e ingresos de activo⁴⁹.

Por último, uno de los aspectos más criticados de la regulación hasta ahora vigente era precisamente la falta de garantías de esta contratación por cuenta ajena ya que la norma solo exigía una contratación de cualquier tipo de contrato, sin más especificaciones. La exigencia actual, tras la reforma operada por el RDL 11/24, es que esa contratación, siempre que exista, debe ser, como se ha subrayado, indefinida. Un avance, sin duda, en el terreno de las garantías, aunque se vuelve a desaprovechar la ocasión para concretar, por ejemplo, la duración de la jornada de este trabajador; respecto de lo cual hubiera sido adecuado establecer algún mínimo⁵⁰.

Relacionado con lo todo lo dicho es la previsión del art. 213, apartado 4, LGSS que no ha sido alterada por el RDL 11/24, relativa a la compatibilidad de la pensión de jubilación con exclusivamente el trabajo por cuenta propia cuando los ingresos obtenidos al año no superan el Salario Mínimo Interprofesional, también en cómputo anual. En estos casos, ciertamente de jubilación activa, aunque combinando jubilación con un trabajo autónomo marginal o de poca relevancia, seguramente la razón por la cual la norma lo prevé en el art. 213.4, referido a las incompatibilidades, y no en el 214, relativo a la jubilación activa, el desempeño del trabajo ni obliga a cotizar a la Seguridad Social, ni lógicamente, los trabajos generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de Seguridad Social. Siendo esa actividad, en consecuencia, irrelevante para la Seguridad Social.

Carmen, «Jubilación activa y persona autónoma societaria. Comentario a las sentencias del Tribunal Supremo de 23 de Julio de 2021», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 30, 2022, pág. 150 y ss.

49 Vid. AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, «Compatibilidad entre la pensión de jubilación y trabajo», ob., cit., pág. 6.

50 CABEZA PEREIRO, Jaime, «Jubilación y envejecimiento activo», ob, cit, pág. 174.

3.4. El envejecimiento activo en el empleo público

El apartado 2 del art. 33 LCP se abre también con la declaración de que, con carácter general, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro del régimen de clases pasivas será incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, si bien a lo largo de los siguientes apartados lo que hace en realidad es favorecer esa compatibilidad.

De forma preliminar hay que señalar que, como sucede con el segundo párrafo del apartado 9 del art. 214 LGSS⁵¹, el apartado 1 del art. 33 LCP mantiene la afirmación tajante de la incompatibilidad entre la pensión de jubilación o de retiro de cualquier régimen de la Seguridad Social y el desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público. Así lo establece igualmente el art. 3 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, entendiendo el desempeño de un puesto de trabajo remunerado en el sector público como el retribuido con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, así como de entes, organismos y empresas dependientes de ellas y las entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria (art. 1). Por su parte, y respecto de las actividades y personas previstas en el art. 1 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, la incompatibilidad de la pensión de jubilación o retiro por derechos pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio se extiende, según lo establecido en el art. 7 de la norma, al percibo de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica derivada del cese en el desempeño del cargo público.

De forma que, tanto en relación con los trabajadores asalariados privados como respecto de los empleados públicos, laborales o funcionarios, que perciban una pensión de jubilación o retiro, ésta es siempre incompatible con el desempeño de cualquier cargo público o actividad retribuida con cargo a los presupuestos públicos, así como con las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra prestación debida al cese en cualquier cargo, puesto actividad en el sector público. Solo se excluyen de tal incompatibilidad las actividades descritas en el art. 19 y en la disposición adicional novena de la Ley 53/1984 (ponencias, cursos o conferencias, participación en exámenes, pruebas o evaluaciones, la producción y creación literaria, artística, científica y técnica o, entre otras actividades semejantes, el desempeño retribuido como profesor universitario emérito).

Sentado lo anterior, y como ya se ha visto en el epígrafe 2.3 del presente trabajo respecto de la jubilación demorada, los empleados públicos están sujetos a algunas reglas propias en materia de jubilación, particularmente si se trata de funcionarios públicos y, de forma más acentuada, si son funcionarios públicos que aún no se han incorporado al RGSS y están adscritos a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social previstos para este personal en el art. 10 LGSS; en definitiva, los funcionarios públicos que, a efectos de las pensiones, se rigen por la LCP. De aquí que el RDL 11/24 no se refiera expresamente, en materia de jubilación activa, a los empleados públicos, sean laborales o funcionarios, adscritos al RGSS, presuponiendo que se les aplicarán las reglas generales establecidas en el reformado art. 214 LGSS.

51 Lo que afecta a los empleados públicos, laborales y funcionarios, acogidos al RGSS.

En cambio, el artículo tercero del RDL 11/24 sí modifica los apartados 2 a 4 del art. 33 de la LPC, dedicado a establecer las incompatibilidades de la pensión de jubilación o retiro de clases pasivas con otros trabajos y ocupaciones.

En realidad, más que regular las incompatibilidades de las pensiones de jubilación o retiro del régimen de clases pasivas con el trabajo, lo que el art. 33 LCP hace es justamente lo contrario, sintonizando con ello con la orientación general de la reforma del art. 214 LGSS introducida por el RDL 11/24. Reforma que continúa un proceso que, a partir de la afirmación general de la incompatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo del pensionista, contenida en el art. 213.1 LGSS, ha ido evolucionando, como se ha visto, desde una tolerancia limitada de la compatibilidad con el trabajo por cuenta ajena o propia hasta desembocar en el mucho más permisivo texto vigente de la LGSS cuya reforma por parte del RDL 11/24 acentúa. Algo semejante sucede con el art. 33 LCP.

Pues bien, la nueva versión del art. 33 LCP sigue, con algunas variaciones y añadidos, lo establecido en el art. 214 LGSS a partir de la reforma del RDL 11/24. Si bien, para mayor claridad expositiva, conviene hacer una comparación simultánea entre el anterior y el nuevo texto del art. 33 LCP, dejando constancia de las semejanzas y diferencias entre el art. 33 LCP y el 214 LGSS. En todo caso, hay que señalar que el tenor literal del art. 33 antes del RDL 11/24 ya reproducía, con pequeñas variantes, lo establecido en el art. 214 LGSS con anterioridad a dicha reforma, por lo que se hace remisión a lo dicho en relación con el actualmente vigente art. 214 LGSS (descrito en el epígrafe 3.2. de este trabajo).

En cuanto a los cambios y añadidos introducidos en el art. 33 LCP hay que indicar que, previa la afirmación aparentemente tajante y ya contenida en la versión anterior al RDL 11/24, de incompatibilidad entre el percibo de una pensión de jubilación o de retiro en el marco de la LCP y el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión en cualquier régimen público de Seguridad Social, el apartado 2 se abre a una compatibilidad amplia con el trabajo que incluye novedosamente, respecto de la versión del art. 33 LCP anterior al RDL 11/24, algo que el art. 214.2 LGSS actual no hace, como es la compatibilidad entre la pensión de jubilación o retiro y la percepción de la prestación o del subsidio por desempleo generados por dicha actividad compatible con la pensión. En todo caso, y como sucede con el art. 214.2, el art. 33 LCP exige el transcurso de un año para el acceso a la pensión después de haber cumplido la edad de jubilación que sea aplicable a los funcionarios públicos del Régimen Especial, excluyendo la hipótesis de la jubilación voluntaria a los 60 años establecida en el art. 28.2, b) LCP.

A partir de esta afirmación, el art. 33.2 LCP reproduce lo establecido en el actual art. 214.2 LGSS en cuanto a la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo; respecto de los porcentajes de reducción de la pensión de jubilación en función del número de años completos que se haya demorado la pensión de jubilación; en lo que se refiere a los 5 puntos de incremento por cada doce meses ininterrumpidos que el interesado permanezca en situación de jubilación activa; en lo que hace a la cuantía de la pensión si lo que se compatibiliza con la misma es un trabajo por cuenta propia y el jubilado hubiera contratado de forma indefinida a un trabajador por cuenta ajena; en lo que toca a que el trabajo compatible es cualquiera, con independencia de la jornada o la actividad que realice el pensionista; en lo que afecta a la compatibilidad de la jubilación activa con el complemento de demora; y, en fin, en lo que se refiere a que, en la cuantía de la pensión se excluye el complemento de mínimos, y a la revalorización de las pensiones.

Algunas observaciones es necesario hacer llegados a este punto. La primera es que, teniendo en cuenta el necesario año de demora en el acceso a la pensión de jubilación, ello no presenta especial dificultad en el supuesto de los empleados públicos laborales ya que para ellos no existe una edad forzosa de jubilación. Pero, si se trata de funcionarios públicos, esa demora, al existir una edad de jubilación forzosa (la ordinaria del RGSS para los funcionarios adscritos al mismo, los 65 años en general establecidos en el art. 67 EBEP y las edades especiales y superiores de jubilación en relación con determinados colectivos de funcionarios públicos) solamente podrá producirse en los casos y en el intervalo de prórroga de la actividad funcionarial.

La segunda observación consiste en que, mientras el art. 214 LGSS incluye en el cómputo de la pensión a reducir por la compatibilidad con el trabajo el complemento de brecha de género, el art. 33 LCP nada dice al respecto, aunque la disposición adicional decimoctava LCP lo reconozca también a los funcionarios públicos que se jubilen conforme a la LCP. Debiéndose concluir que se trata de una omisión de la Ley que debe entenderse como no hecha debido al riesgo, en caso contrario, de que se considere una ausencia de carácter discriminatorio debido precisamente a su naturaleza y a que las personas beneficiarias del mismo son, en su inmensa mayoría, mujeres. Con el argumento añadido de que, cuando la nueva versión del art. 33.4 LCP se refiere a la compatibilidad de la pensión de jubilación de los funcionarios públicos del Régimen Especial con la actividad artística, sí que se hace mención al complemento de brecha de género.

La tercera observación se refiere a la compatibilidad de la pensión de jubilación o de retiro con el trabajo por cuenta propia o ajena de las personas que realicen una actividad artística. Algo ya previsto, para las personas trabajadoras adscritas al RGSS, incluidos empleados y funcionarios públicos, en el art 249 quater LGSS en términos similares a los del art. 214 LGSS, pero que, respecto de los funcionarios públicos del Régimen Especial, ha venido encontrando su regulación en el art. 33.3 LCP. Prácticamente nada ha cambiado el RDL 11/24 pudiendo destacarse que la compatibilidad no disminuye la cuantía de la pensión ya que ésta se mantiene en el cien por ciento; en todo caso y que, como es razonable, la compatibilidad de la actividad artística o literaria y científica excluye una segunda compatibilidad simultánea con otro trabajo por cuenta propia o ajena que dé lugar a la inclusión en cualquier régimen de la Seguridad Social, optando la norma por dar prioridad a esta última.

La cuarta observación afecta al apartado 4 del art. 33 LCP, relativo a la compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio (art. 28.2, c) LCP⁵²). Una materia tampoco abordada por el art. 214 LGSS y en relación con la cual se mantiene en la LCP la regulación anterior al RDL 11/24, salvo alguna pequeña modificación en el sentido de que la compatibilidad de la pensión por incapacidad puede darse con el trabajo, si no se trata de una incapacidad para toda profesión u oficio⁵³, así como, en línea con lo establecido

52 El art. 28.2 LCP establece que la jubilación o retiro puede ser, además de forzosa y voluntaria: c) Por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, que se declarará de oficio o a instancia de parte, cuando el interesado venga afectado por una lesión o proceso patológico, somático o psíquico que esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta reversibilidad, cuya lesión o proceso le imposibiliten totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera, de acuerdo con el dictamen preceptivo y vinculante del órgano médico que en cada caso corresponda».

53 Lo que, en términos de la LGSS, sería una incapacidad permanente absoluta (art. 194 LGSS), si bien

con carácter general en el apartado 2 del mismo art. 33 LCP y a lo que ya se ha hecho referencia, con la percepción de la prestación o del subsidio por desempleo generados a consecuencia se dicha actividad compatibilizada.

Por último, tampoco los apartados 5 y 6 del art. 33 LCP han sufrido modificación alguna, estando destinados a materias y cuestiones más accesorias como la posible suspensión de la percepción de la pensión de jubilación en el caso de producirse una incompatibilidad y la fecha de sus efectos, o la posible revisión de la situación económica de los perceptores de las pensiones de jubilación o retiro, a efectos de la aplicación de las normas contenidas en el propio art. 33 LCP.

IV. Jubilación parcial y jubilación flexible

4.1. Consideraciones introductorias

En su sentido más genuino la jubilación parcial se considera una forma de salida gradual del mercado de trabajo, mediante la cual la persona trabajadora toma la decisión de retirarse definitivamente de la actividad laboral o profesional, pero no de manera brusca o total, sino atenuada o parcial, manteniéndose en activo también parcialmente y controlando el ritmo e intensidad del proceso que la llevará de la plena actividad a la jubilación completa⁵⁴. De modo que concurre en ella la doble condición de persona jubilada y activa, tal y como lo recoge el art. 215.4 LGSS cuando establece que la percepción de la pensión de jubilación es compatible con el trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de la jornada que se deriva precisamente de la parcialidad de la jubilación.

No obstante, como categoría compleja que es, la jubilación parcial también puede tener otra finalidad, fundamentalmente cuando la parcialidad de la jubilación requiere que la empresa concierte simultáneamente un contrato de relevo que, tras la reforma introducida por el RDL 11/24, debe ser indefinido y a tiempo completo. Así lo indica expresamente el art. 12.6, primer párrafo, ET. Al margen de la modalidad de contratación, su exigencia para hacer posible la jubilación parcial y su propia denominación legal como contrato de relevo ponen de

esta categoría no existe en la LCP que hace referencia solamente a la incapacidad permanente para el servicio o inutilidad que imposibilite al funcionario el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo. Esto es, lo que el art. 194 LGSS llama incapacidad permanente total. La falta de una graduación de la incapacidad en la LCP no impide que aparezca de forma indirecta como sucede con el precepto que se está analizando (33.4 LCP).

- 54 Hay que indicar que los trabajadores autónomos están excluidos de cualquier fórmula de jubilación parcial como lo evidencia el art. 318, d) LGSS, cuando establece que el art. 215 LGSS, en materia de jubilación parcial, será aplicable en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente. Lo que aún no ha sucedido. Por otra parte, el art. 26.4 LETA, cuando incluye a la jubilación dentro del cuadro de la acción protectora prevista para los trabajadores autónomos, se refiere a la jubilación anticipada pero solamente la que está prevista en los casos de trabajos tóxicos, peligrosos o penosos conforme al art. 206 LGSS que sí está mencionado como aplicable a los autónomos en el art. 318, d) LGSS. Razones que explican que no sean tratados en este apartado relativo a la jubilación parcial.

manifiesto que lo que se pretende es que la retirada progresiva de la actividad productiva de quien se jubila parcialmente se acompañe con la incorporación a la empresa de otra persona trabajadora, sea a tiempo parcial como sucedía antes, sea a tiempo completo como se exige ahora, a un puesto de trabajo que tenga similitudes profesionales, establecidas por la vía indirecta de la correspondencia entre las bases de cotización del trabajo a desarrollar por los dos trabajadores implicados, con las del jubilado parcial. Y a la misma finalidad obedece el que el contrato de relevo deba mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial, como exige el actual art. 215.2, e) LGSS; pretendiendo claramente una consolidación en el empleo del trabajador relevista.

El anterior es un diseño previsto exclusivamente para el caso de una de las modalidades de jubilación parcial como es la anticipada; es decir, la que tiene lugar respecto de trabajadores a tiempo completo que no hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación (art. 215.2 LGSS). Una exigencia, la que se trate de trabajadores a tiempo completo que supone, obviamente, que no cabe la jubilación parcial de quien ya es un trabajador a tiempo parcial o, mucho menos, de quien ya se ha jubilado parcialmente y es también, por tanto, un trabajador a tiempo parcial. En este último caso, entre otras cosas, porque el trabajador a tiempo completo que se jubile parcialmente puede obtener el mismo resultado manipulando, de acuerdo con la empresa, los porcentajes de reducción de la jornada. Así se pone de manifiesto en el actual art. 215.2, c) LGSS en el que se dice expresamente, respecto del caso específico de quien anticipa la jubilación parcial más de dos años en relación con la edad ordinaria de jubilación, que, a partir del segundo año, podrá alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el art. 215.1 LGSS, esto es, entre el veinticinco y el setenta y cinco por ciento.

Si la jubilación parcial tiene lugar después del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, lo que se denomina jubilación parcial diferida o demorada, no se trata ya de una retirada progresiva de la actividad productiva sino, más bien, de un mantenimiento de esa actividad, aunque sea parcialmente, después del momento en que lo habitual sea la jubilación total que, al ser a la edad establecida, no sufre ninguna penalización. Se trata, en definitiva, de una jubilación demorada progresiva que, al ser parcial, se excluye del régimen jurídico de la jubilación demorada pero completa que se ha visto en los apartados anteriores de este trabajo y sobre lo que ya se manifestó cierta disconformidad tras la eliminación de su incompatibilidad respecto de la jubilación activa pero no de la jubilación parcial diferida (art. 210.2, último párrafo, LGSS).

La diferencia entre ambos tipos de jubilaciones parciales, anticipada y diferida, se pone de manifiesto en la mayor sencillez de la regulación de la diferida o demorada que, como es sabido, no reclama la contratación simultánea de una persona relevista, algo que queda a la decisión de la empresa. Aunque, en esta hipótesis, el art. 12.7 ET, en la nueva versión aportada por el RDL 11/24, establezca unas concretas condiciones que limitan la libertad empresarial de contratación.

Por último, en lo que se refiere a la jubilación flexible, se trata de una categoría ambigua que puede fácilmente confundirse con la jubilación parcial diferida. No obstante, a la jubilación flexible se refiere de manera diferenciada, y ya lo hacía antes de la reforma del RDL 11/24, el art. 210.2, último párrafo, LGSS donde se afirma que el complemento de demora que el artículo regula no será de aplicación «*ni en los supuestos de jubilación parcial, ni en el de jubilación flexible*»; remitiéndose en cuanto a esta última al art. 213.1

de la misma LGSS, el cual se limita a establecer, con carácter muy general, que la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo del pensionista, añadiendo en su segundo párrafo que, sin embargo, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial sin diferenciar entre jubilación parcial diferida y jubilación flexible.

Se trata, pese a todo, de un tipo de jubilación distinta de las parciales anticipada y diferida, aunque comparta con las mismas, y podría decirse que también con la jubilación activa analizada en el apartado anterior, la concurrencia de jubilación y trabajo; y así lo pone de manifiesto la disposición adicional segunda del RDL 11/24, la cual, rescatando lo dicho en la Ley 35/2002 y en el RD 1132/2002, mandata al Gobierno para que en el plazo de 6 meses analice los requisitos establecidos en estas normas a fin de incentivar esta modalidad de jubilación.

Siguiendo la remisión de la disposición adicional segunda del RDL 11/24 a la Ley 35/2002, su art. 1, titulado precisamente como jubilación flexible, lo que hace es añadir un párrafo al entonces vigente art. 165.1 de la LGSS/1994, relativo a la incompatibilidad de la pensión con el trabajo, con el siguiente tenor: «No obstante lo anterior, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan. Durante dicha situación, «se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista con relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable». Una dicción que, de forma abreviada, pero con un contenido igual, es la que figuraba en el segundo párrafo del vigente art. 213.1 LGSS (suprimida por el RDL 11/24); sin que sea posible apreciar la referencia a la categoría de jubilación flexible, ni diferenciarla de la jubilación parcial, más concretamente, la diferida o demorada⁵⁵.

Aunque la definición no resulta demasiado clara, puede desprenderse de la misma y de los demás artículos de la Sección 3ª del Real Decreto 1132/2002, que se está haciendo referencia a la persona trabajadora que, una vez jubilada de forma plena y causada, por tanto, la pensión de jubilación completa decide volver a la actividad, pero compatibilizando la pensión con el trabajo; a costa, lógicamente, de reducir la cuantía de la primera en proporción inversa a la jornada reducida que asume. O, como dice la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a la hora de explicar las finalidades y contenidos del RDL 11/24, se trata de una modalidad de jubilación parcial, si bien con la diferencia, hay que entender en relación con la jubilación parcial diferida o demorada, de que el acceso a la pensión no tiene lugar desde una situación inmediatamente anterior a la actividad, sino desde una jubilación total y ordinaria, esto es, una situación de un pensionista que, habiendo cesado de manera definitiva en el mercado de trabajo, quiera volver y retomar el trabajo. Y, más coloquialmente, un tipo de jubilación que haga más atractivo que los trabajadores ya jubilados

55 Mayor detalle se contiene en el RD 1132/2002, de 31 de octubre, que dedica la Sección 3ª justamente a la jubilación flexible, y donde, tras afirmar que la regulación será aplicable a todos los Regímenes de la Seguridad Social, salvo a los Regímenes Especiales de funcionarios civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia, la define como *«la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial (...) con la consecuente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable»*.

puedan reengancharse al mercado laboral, mejorando también el porcentaje de pensión que podrán mantener⁵⁶.

Para lo que será necesario reformar, al menos, el Real Decreto 1132/2002 que es lo que la disposición adicional segunda del RDL 11/24 encomienda al Gobierno en el plazo de 6 meses⁵⁷. No existiendo aún tal desarrollo reglamentario, la jubilación flexible no puede tenerse en cuenta como tal. Si bien, en la medida en que se regula en el art 8 RD 1132/2002, hay que entender que puede recurrirse a ella en los términos allí indicados⁵⁸.

De cualquier manera, se trata de una modalidad de jubilación mencionada pero no regulada específicamente por el RDL 11/24, más allá de las modificaciones señaladas, por lo que habrá de esperar al desarrollo reglamentario previsto para analizarla de forma detenida. Lo que explica que en este trabajo sólo se mencione su existencia, su normativa algo desfasada y su posible utilización. Pero también su semejanza, tanto con la jubilación activa que, como se ha visto, al exigir un tiempo de espera tras la jubilación, también es un caso de retorno desde la jubilación plena a la actividad; como con la jubilación parcial demorada, en la medida en que se compatibiliza expresamente trabajo y pensión y en que la cuantía de ésta se determina, como en la jubilación flexible, por el tiempo de actividad y no por la demora en el acceso a la pensión de jubilación tras el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Diferencias que quizás no justifiquen su consideración separada, salvo que la nueva regulación reglamentaria introduzca más incentivos que el exclusivo del recálculo de la pensión al cesar la actividad en función de las cotizaciones hechas durante el tiempo de actividad parcial.

56 Según Instrucción 5.3 de la Circular del INSS 4/2003, de 8 de septiembre, en los supuestos en que el trabajador pretenda, sin solución de continuidad con el trabajo, acceder a la jubilación flexible y mantener un trabajo a tiempo parcial, ya sea derivado de su anterior jornada a tiempo completo u otro trabajo que ya tuviera a tiempo parcial con anterioridad, será necesario que acredite el cese simultáneo en todos los trabajos para causar el derecho a la pensión de jubilación y, al día siguiente, causar el nuevo alta en el trabajo a tiempo parcial compatible con su pensión.

57 Posiblemente para facilitar este posterior desarrollo reglamentario, el RDL 11/24 en su art. primero, apartado 2, suprime, con efectos 1 de abril de 2025, el segundo inciso del art. 213.1 LGSS que decía «Durante dicha situación se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación con un trabajador a tiempo completo comparable». Y, en su art. segundo, también modifica el art. 12.6 ET eliminando la referencia contenida en el mismo a que «el trabajador deberá acordar con la empresa una reducción de jornada y salario entre un mínimo del veinticinco por ciento y el setenta y cinco por ciento».

58 Así lo aceptan MERCADER UGUINA, Jesús R y SÁNCHEZ-GALINDO MAS, Lourdes, «Marco general de la compatibilidad entre el trabajo y pensión de jubilación», *ob. cit.* págs. 9-10. Requisitos que se concretan en que: a) la compatibilidad entre pensión y jornada se hará en los términos del art. 12 ET; b) que el pensionista debe comunicar esa compatibilidad a la entidad gestora; c) que la pensión, aun reducida, es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente, de incapacidad temporal o de maternidad (hoy nacimiento y cuidado de menor); d) que el efecto de las cotizaciones efectuadas tras la suspensión parcial de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese del trabajo parcial compatible que se desarrolla; e) que esas cotizaciones pueden influir en el cálculo de las prestaciones de muerte y supervivencia en caso de fallecimiento del trabajador en situación de jubilación flexible. Algo, esto último, que no es posible en el caso de la jubilación activa como así lo determina el art. 214.4 LGSS y respecto de lo que nada dice el art. 215 LGSS en materia de jubilación diferida o demorada.

4.2. Jubilación parcial anticipada y diferida

Sin entrar en un análisis exhaustivo de cuál ha sido la evolución normativa experimentada por la jubilación anticipada parcial se destacan aquí aquellos cambios especialmente significativos y que son los que han terminado por configurar esta modalidad de jubilación en los términos actuales. Cambios que se han traducido, en general, en un endurecimiento de sus requisitos de acceso con la única finalidad de garantizar que esta clase de jubilación responda, de forma más eficiente y real, a los objetivos para los que fue diseñada: la salida gradual del trabajador de la vida laboral y la incorporación a la empresa de otro trabajador, pero con determinadas garantías.

En este escenario se sitúa la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, que introdujo modificaciones que afectaron, por un lado, a los requisitos de acceso estableciendo, como regla general, la edad tope del anticipo en los 61 años; a la cotización mínima que se fijó en treinta años; y al requisito consistente en que el trabajador tuviera una antigüedad mínima de seis años en la empresa antes de solicitar esta modalidad de jubilación. Y, por otro, estableciendo ajustes en los porcentajes de reducción, máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasaba a la jubilación parcial; y también la necesidad de que la base de cotización del trabajador relevista no pudiera ser inferior al sesenta y cinco por ciento de aquella por la que venía cotizando el trabajador que pasaba a la jubilación parcial⁵⁹.

Pero, sería el RDL 5/13, en línea con las reformas anteriores, y debido al elevado coste que para el Sistema estaban suponiendo las jubilaciones anticipadas, fueran totales o parciales, y, más concretamente, en relación con estas últimas, su incremento numérico vertiginoso en el contexto de despidos colectivos o de medidas de reestructuración de las plantillas, el que introduciría medidas muy restrictivas y rigurosas con la evidente finalidad de desincentivarlas o, al menos, dificultarlas.

Medidas que, con alguna pequeña variación⁶⁰, diseñaron las líneas definitorias de la jubilación parcial anticipada. Y que se concretaron, hasta la reforma introducida por el RDL 11/24 y según el art. 215.2 LGSS, en las siguientes: a) El reconocimiento de un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, sumándose a estos efectos la antigüedad en una empresa anterior si ha mediado una

59 Posteriormente, y en la misma línea, la Ley 27/2011, varias veces citada, introducía, por lo que hace a esta modalidad de jubilación y en relación con la cotización durante el periodo de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial, y al margen de la reducción de la jornada, la obligación de que empresa y trabajador cotizaran por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando aquél a jornada completa; exigencia para la que, suponiendo un coste adicional para empresa y trabajador, se preveía un periodo transitorio. Para una visión sistemática de la evolución normativa, véase, entre otros, el trabajo de HIERRO HIERRO, Francisco Javier, «El envejecimiento de la población desde el prisma de las relaciones laborales», ob., cit., págs. 38-40.

60 Concretamente, la Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación (BOE de 26 de noviembre) que modifica el párrafo primero de la letra d) del art. 215.2 LGSS para su inclusión de manera semejante al servicio militar que ya figuraba en la norma.

sucesión de empresa; b) La reducción de la jornada de trabajo del jubilado que debe estar comprendida entre un mínimo de un veinticinco por ciento y un máximo de un cincuenta por ciento o del setenta y cinco por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista fuera contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida; c) La acreditación de un período previo de cotización de 33 años, sin que, a estos efectos, se tuviera en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, salvo para los discapacitados a los que se exigen sólo 25 años; d) En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, la existencia de una relación entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al sesenta y cinco por ciento del promedio de las bases de cotización de los seis últimos meses utilizados para calcular la base reguladora de la pensión de jubilación; y, e) Finalmente, una regla de enorme trascendencia como es que durante el disfrute de la jubilación parcial anticipada, trabajador y empresario deberán continuar cotizando a la Seguridad Social, pero no a tiempo parcial sino como si el trabajador hubiera seguido trabajando a jornada completa⁶¹.

Junto a los rasgos anteriores, el RDL 5/13 endureció también el requisito de edad, pasando de la edad mínima de 61 años a la de 63 años en función de la carrera de cotización previa, conforme a una escala que habría de completarse en 2027 como recogía la, ahora suprimida, la disposición transitoria décima LGSS. De este modo, y según la citada escala, la anticipación máxima desde el punto de vista de la edad de jubilación iba desde los dos a los cuatro años, según que, en el más favorable de los casos, el interesado acreditara un tiempo de cotización creciente que iba desde los 33 años y 3 meses del año 2013 hasta los 36 años y 6 meses del año 2027; quedando limitada progresivamente la anticipación de la edad de acceso a la pensión de jubilación anticipada parcial si esa cotización era inferior a los 33 años; supuesto en que, partiendo de los cuatro años iniciales de anticipación del año 2013, dicha anticipación se iba haciendo cada vez menor, llegando a los dos años en el año 2027.

Finalmente, además de las exigencias descritas, y teniendo en cuenta que la jubilación parcial anticipada también tiene como objetivo la incorporación de un trabajador a la empresa en sustitución del que se jubila parcialmente, era ineludible el cumplimiento de otro requisito cual es la celebración simultánea de un contrato de relevo, en los términos del art. 12. 6 ET. Lo que se traducía en: a) El contrato de relevo había de ser con otro trabajador que estuviera desempleado o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el objetivo de cubrir, como mínimo, la parte de la jornada de trabajo que deja vacante el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente; b) La reducción de jornada y salario se fijaba en el mismo porcentaje que la establecida para la pensión de jubilación; sin que exista,

61 Lo que convierte finalmente a esta modalidad de jubilación parcial menos atractiva para el empresario al que se le impone un doble coste en cotizaciones para un mismo puesto de trabajo, la totalidad por el relevado, y la parte que corresponda por el relevista, cuando era posible, e incluso norma, que se recurriera a un contrato a tiempo parcial. Pero también para el trabajador que pretende anticipar parcialmente su pensión al incrementarse la edad de acceso a la jubilación parcial anticipada y la exigencia de una carrera de cotización más amplia. *Vid.* el exhaustivo estudio de MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, «La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del pensionista», en la obra colectiva *El Índice de Envejecimiento Activo y su proyección en el Sistema español de Protección Social*, (Coord. José Luis Monereo Pérez y Juan Antonio Maldonado Molina), Comares, Granada, 2021, págs. 155-187.

a este respecto, previsión legal alguna acerca de la concentración o no de la jornada que queda obviamente a la libertad de lo pactado entre las partes; c) La duración del contrato del relevista debía ser, como mínimo, igual al tiempo que le falte al jubilado para alcanzar la edad ordinaria o estándar; pero podía ser indefinida, y debía serlo necesariamente en el caso de la reducción de jornada más alta (del setenta y cinco por ciento), debiendo alcanzar, al menos, una duración igual a lo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación más dos años; y, d) El puesto de trabajo del relevista debía ser el mismo que el del trabajador relevado, si bien es posible que fuera ocupado en otros puestos que tuvieran una determinada correspondencia con el del jubilado en términos de cotización.

El descrito es el régimen jurídico vigente antes de la entrada en vigor del RDL 11/24, norma que ha introducido una serie de novedades dirigidas a fortalecer el actual régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión, preservando al mismo tiempo la calidad del empleo de los relevistas y equilibrando el coste de esta modalidad de jubilación para el Sistema de Seguridad Social.

A tal fin, y teniendo presente el tenor del actual art. 215.2 LGSS, se limita el anticipo, con carácter general, a tres años antes de la edad ordinaria de jubilación del art. 205.1 LGSS. Esto es los 63 años y 8 meses, 63 años y 10 meses o 64 años en los años 2025, 2026 y 2027, respectivamente, al ser la edad de jubilación ordinaria para esos años de 66 años y 8 meses, 66 años y 10 meses o 67 años. O, con carácter general, a los 62 años, si la edad de jubilación ordinaria para ese trabajador es, o puede ser, la de 65 años porque ya haya acreditado 38 años y siete meses de cotización, o pudiera acreditarlos si se computan los años que le faltan para cumplir los 65 años.

A estos efectos, hay que tener en cuenta que, tratándose de una jubilación anticipada con un tope general de tres años, es esencial establecer desde qué edad de jubilación, siendo todavía variable hasta el año 2027, se computan hacia atrás esos tres años máximos. De aquí que el art. 215.2 a) LGSS, tras la reforma del RDL 11/24, añada respecto de la edad una precisión más, conforme la cual, y a los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación de la persona interesada en jubilarse anticipadamente, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante de la jubilación parcial y el cumplimiento de la edad legal que en cada caso resulte de aplicación del art. 205. 1 a) LGSS. Otra cosa es que ese tiempo se considere como cotizado, lo que no es admisible ya que, según la actual regulación, es necesario acreditar, en el momento del hecho causante de la jubilación parcial anticipada, como lo exige el art. 215.2, a) LGSS, treinta y tres años de cotización, recalcando que la regla descrita en el párrafo anterior, *«será a los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación»*.

No obstante, y en relación con la jubilación a los 65 años que se prevé en el art. 205.1 LGSS si se tienen acreditados 38 años y siete meses de cotización, lo que sucede es que, siendo la jubilación parcial anticipada, por definición, anterior a la edad ordinaria de jubilación, no puede saberse hasta el cumplimiento de los 65 años, si se reúne o no ese amplio periodo de cotización. Por este motivo, se ha dicho antes que la jubilación parcial anticipada puede producirse a los 62 años si existe la posibilidad de jubilarse a los 65 años. Ya sea por ya se han cubierto los 38 años y seis meses de cotización o porque pudieran cumplirse al llegar a los 65 años. Para lo cual seguramente puede aplicarse la regla de considerar cotizados los años que le falten al interesado hasta los 65 años, siempre que esa suma le garantice la jubilación

a esa edad. De manera que se podrá jubilar anticipadamente quien tuviera 62 años de edad y 35 años y 6 meses de cotización ya que, gracias a los tres años que le restan para cumplir los 65 años, no necesitará demorarla más pues cumple sobradamente la exigencia de cotización para jubilarse a esa edad que es la que se utiliza como referencia para la anticipación⁶².

La norma exige para acceder a la jubilación parcial anticipada tener acreditado un periodo de cotización de 33 años, o de 25 años para quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento. Lo que supone una reducción respecto de la exigencia anterior, al reclamarse entonces 36 años y 6 meses; si bien, de acuerdo con la transitoriedad establecida en la disposición transitoria décima LGSS, ahora derogada, tal exigencia se producía plenamente en el año 2027, pero comenzando en 33 años y 3 meses, en el año 2013 e incrementándose paulatinamente hasta llegar a la cifra indicada en el año 2027. La derogación de la disposición transitoria décima LGSS, obra del propio RDL 11/24 mediante su artículo primero, apartado diez, hace que la exigencia general y vigente sea la de los 33 años de cotización.

El otro importante cambio tiene que ver con el incremento del porcentaje máximo de reducción de jornada al setenta y cinco por ciento que había permanecido en el cincuenta por ciento desde la reforma de 2013; manteniendo, eso sí, el mínimo en el veinticinco por ciento. Con este incremento, se amplía a todos los supuestos de anticipación de la edad de jubilación parcial el porcentaje más alto que, hasta ahora, quedaba reservado exclusivamente a los casos en los que el trabajador relevista fuese contratado a tiempo completo mediante un contrato de duración indefinida. Lo que, con la reforma del RDL 11/24, se ha convertido en una exigencia general al requerir que el contrato de relevo sea siempre un contrato a tiempo completo e indefinido.

Ahora bien, y en línea con uno de los objetivos de la reforma ya señalados como es el de garantizar que la compatibilidad entre trabajo parcial y pensión de jubilación, también parcial, sea real y la gradualidad efectiva, se añade una limitación consistente en que el porcentaje de reducción de la jornada sea variable si el trabajador decide anticipar su jubilación en más de dos años. De forma que, en este caso, la reducción de jornada durante el primer año será un porcentaje que oscilará entre un veinte y un treinta y tres por ciento, exigiendo del jubilado parcial una mayor presencia y participación en el trabajo. A partir del segundo año de anticipo y en el tercero y último más cercano a la edad de jubilación ordinaria, pueden las partes libremente, alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes generales, es decir, entre un veinticinco y un setenta y cinco por ciento⁶³.

Un porcentaje más restrictivo el primer año que, en la práctica, supone que el trabajador, ahora también jubilado parcial, va a continuar trabajando con una cierta intensidad ya que su jornada estará comprendida en una horquilla entre el ochenta y el sesenta y siete por ciento de la jornada. Si bien este mayor control o rigor en el uso de la reducción de jornada sólo se prevé cuando la compatibilidad entre pensión y trabajo sea por tres años. Debiendo

62 LÓPEZ GANDÍA, Juan y LLOBERA VILA, Mireia, *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, Bomarzo, Albacete, 2025, pág. 43, calificando esta previsión como una «cotización en la sombra».

63 Incluso, cuando todavía no haya transcurrido un año completo de la aplicación del porcentaje inicial, según el Criterio de gestión 5/2025, citado, pág. 6, es decir, cuando al trabajador le falten justamente los dos años para llegar a la edad de jubilación ordinaria; lo que puede suceder si, por ejemplo, se ha anticipado la jubilación solamente dos años y algunos meses.

entenderse *a sensu contrario* que, para el caso de que el trabajador sólo opte por anticipar su jubilación de forma parcial hasta un máximo de dos años, el porcentaje de reducción será el previsto como regla general, esto es, entre el veinticinco y el setenta y cinco por ciento.

Una última cuestión en torno al porcentaje de reducción de la jornada y su posible variación. La dicción del art. 215.2 c) LGSS parece limitar el cambio de este porcentaje de reducción exclusivamente para el caso de que se haya previsto una anticipación de más de dos años; lo que significaría que no cabe variación alguna para el supuesto de quien anticipa su jubilación parcial menos de dos años antes de la edad ordinaria de jubilación. Aunque también cabe una interpretación más flexible y favorecedora de la gradualidad de la jubilación, leyendo la previsión legal en el sentido de que, a partir del segundo año, las partes pueden libremente alterar, cuantas veces estimen conveniente, el porcentaje de reducción del trabajo exigido al jubilado parcial, repercutiendo obviamente ese porcentaje sobre la pensión de jubilación parcial que recibe. Cuestión distinta es si ese o esos cambios son solamente posibles en la línea de incrementar el porcentaje de reducción de la jornada y, en consecuencia, la entidad de la jubilación parcial; como si la jubilación parcial fuera un proceso de retirada paulatina de la actividad laboral o productiva que no permite ninguna vuelta atrás. Y, mucho menos, un retorno a la actividad plena o a tiempo completo ya que, en este último caso, se habría producido una suspensión de la jubilación. En todo caso, y dada la finalidad de la jubilación parcial anticipada no parece aceptable que los cambios de la reducción de la jornada, de asumirse esta posibilidad como se sostiene, puedan ser en la línea de incremento de la jornada de trabajo del jubilado parcial⁶⁴.

En lo que hace a la jornada de trabajo a realizar por el jubilado parcial, se contempla, ahora sí expresamente en la Ley, la posibilidad de acumular⁶⁵ el tiempo de trabajo tanto, en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos⁶⁶, siempre que se haya previsto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso (art. 215.3 LGSS). Se pone fin a la polémica acerca del modo en el que podía compatibilizarse el trabajo a tiempo parcial con la pensión en los supuestos de jubilación parcial anticipada, dejando libertad a las partes para que acuerden la forma de aplicación⁶⁷. En todo caso, y aunque se refuerza claramente el papel de la negociación colectiva, no obstante, no deja de suscitar sus dudas, más que razonables, habida cuenta el uso un tanto abusivo que se había venido haciendo de esta fórmula de compatibilidad entre trabajo y pensión; de ahí que la disposición adicional primera del RDL 11/24 haya previsto que estos cambios sean sometidos a evaluación en el último trimestre de 2028.

Las modificaciones anteriores igualmente exigían cambios en la regulación del contrato de relevo previsto en el art. 12.6 ET; y, que, incluso, han llevado a introducir un nuevo apar-

64 En un sentido similar, LÓPEZ GANDÍA, Juan y LLOBERA VILA, Mireia, «La jubilación parcial y flexible», ob., cit., págs. 66-68.

65 LÓPEZ GANDÍA, Juan y LLOBERA VILA, Mireia, «La jubilación parcial y flexible», ob., cit., quienes califican esta compatibilidad trabajo/pensión en términos de «modalidad compactada» pág. 26.

66 Es a lo que, en la regulación general del trabajo a tiempo parcial, se hacía referencia con la expresión de trabajo concentrado. Cfr. a estos efectos, BARCELON COBEDO, Susana, *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social (con las modificaciones introducidas por el RDL 11/2013)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, págs. 41-44.

67 AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, «Compatibilidad de la pensión con el trabajo», ob., cit., pág. 8.

tado 8⁶⁸. La finalidad de la reforma, en este caso, no ofrece dudas, como es la de conseguir una mayor garantía de estabilidad en el empleo del trabajador relevista. Pues bien, a tal fin, y frente a la inconcreción de la regulación previa en la que era posible cualquier modalidad contractual, el actual art. 12, apartados 6 ET impone que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, aunque solamente en el supuesto de la jubilación parcial anticipada. De este modo, tal y como sucede con la aplicación del porcentaje máximo de reducción de la jornada, el supuesto especial previsto en la redacción anterior del art. 215.2, c) LGSS, se convierte, ahora, en la regla general. Pero, es más, en coherencia con este cambio, se mantiene la limitación temporal que ya contenía el citado precepto (segundo párrafo del apartado f)) pero que obviamente sólo estaba pensada para el caso de que el contrato de relevo fuera a tiempo completo e indefinido; es decir, que el contrato del relevista deberá mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. Una vez más, el supuesto especial se convierte en el criterio general contenido en el nuevo apartado e) del art. 215.2 LGSS y que también se establece en el art. 12.6, segundo párrafo, ET. En definitiva, tras los cambios operados por el RDL 11/24, el relevista puede conseguir garantizarse hasta un máximo de cinco años de contrato, si se tiene en cuenta la duración máxima de tres años de la anticipación en el acceso a la jubilación anticipada parcial.

Asimismo, y junto a la exigencia, ya existente, de que la persona contratada deba ser desempleada, o bien que tenga suscrito con la empresa un contrato de duración determinada, ahora se permite, siendo una novedad contenida en el art. 12.6, tercer párrafo ET, que también pueda ser un trabajador fijo discontinuo⁶⁹. Lo que significa que tanto el contrato de duración determinada como el de fijo discontinuo dejan de serlo para convertirse en otro a tiempo completo e indefinido. Lo que sucede es que, en este último caso, la norma exige, además, que la empresa contrate a un trabajador como fijo discontinuo para desarrollar la actividad dejada por el relevista. Un requisito adicional, que no existe para la consolidación del trabajo temporal en indefinido y que, sin duda, hará menos atractiva la contratación como relevista del trabajador fijo discontinuo; aunque sirva para consolidar el empleo fijo discontinuo que el relevista abandona para convertirse en trabajador indefinido y a tiempo completo.

Como expresión plástica de la figura de la jubilación parcial, el apartado 8 del art. 12 ET declara que la ejecución del contrato a tiempo parcial del jubilado parcial, así como su retribución serán obviamente compatibles con la pensión de jubilación parcial que se le reconozca a la persona trabajadora en esa situación. Y se cierra con una previsión no contemplada hasta

68 Hay que tener en cuenta, no obstante, lo previsto en la disposición transitoria única del RDL 11/24, en el sentido de que las nuevas reglas referidas al contrato de relevo solamente se aplicarán a los suscritos con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de la reforma, mientras que los firmados antes de ella, se regularán de acuerdo con las normas antes vigentes. El impacto, pues, de las nuevas reglas contenidas en el art. 215 a partir del RDL 11/24 tardarán en consecuencia bastante tiempo en hacerse generales.

69 La posibilidad de contratar a un trabajador fijo discontinuo como relevista se entiende que tiene lugar transformando su contrato en uno a tiempo completo y por duración indefinida. Lo que no contradice el criterio jurisprudencial que excluye de la jubilación parcial a los trabajadores fijos discontinuos, conforme a la opinión de que «...la jubilación parcial está destinada a aquellos trabajadores que atienden una actividad a tiempo completo, pasando a desempeñar una actividad a tiempo parcial. El trabajador fijo discontinuo, en este ámbito de protección, no tiene encaje en la jubilación parcial al no atender un trabajo a tiempo completo» (cfr., por todas, la STS de 12 de julio de 2022; ECLI:ES:TS:2022:3116).

este momento normativamente, pero ya asumible y aplicable, cual es que el puesto de trabajo del trabajador relevista y el del trabajador sustituido podrá ser el mismo o diferente y que el horario de trabajo podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Finalmente, y por lo que se refiere a la jubilación postergada o diferida prevista en el art. 215.1 LGSS, los cambios operados por el RDL 11/24 son escasos y no especialmente significativos más allá, obviamente, de que también se haya incrementado el porcentaje máximo de reducción de la jornada en idénticos términos a los de la jubilación parcial anticipada; esto es, entre el 25 y el 75 por ciento. Si bien con la diferencia de que, en la jubilación parcial diferida, dicho porcentaje no es variable en función del tiempo en que el trabajador/pensionista decide retrasar el acceso a la pensión total de jubilación.

Es verdad que la regulación del contrato de relevo para el caso de la jubilación diferida se ha sistematizado y clarificado tras el RDL 11/24; siquiera sea porque la nueva dicción del art. 12.7 ET regula exclusivamente el contrato de relevo de esta variante de jubilación parcial, mientras que, en la anterior, tal regulación aparecía en el tercer párrafo del art. 12.7 b) ET. Pues bien, según dispone el citado precepto, la celebración de este contrato de relevo sigue siendo potestativa, pudiendo ser de duración temporal o indefinida, debiendo, en el primer caso, coincidir su duración con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con el mínimo de un año. No es que antes no pudiera acordarse ya que, de hecho, la duración del contrato era anual, pudiéndose prorrogar automáticamente por años con el límite de la finalización del tiempo correspondiente al año en que tuviese lugar la jubilación total del trabajador relevado (art. 12.7, b), tercer párrafo, LGSS). En definitiva, el contrato de relevo, antes y después del RDL 11/24, cuando no es de carácter indefinido, tiene una duración mínima garantizada de un año; siendo su jornada, también como mínimo, la que deje vacante el trabajador/jubilado parcialmente.

Por lo demás, su regulación permanece inalterada ya que, por ejemplo y a diferencia de previsto respecto de la jubilación parcial anticipada, no se ha incorporado a las alternativas del contrato de relevo, junto a las del trabajador desempleado o contratado temporalmente por la empresa, al trabajador fijo discontinuo. Aunque sí, partiendo de la compatibilidad entre trabajo y pensión, la posibilidad de acumular el tiempo de trabajo del jubilado parcial en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, según lo que se disponga en el pacto individual entre trabajador y empresa, o, en su caso, en la negociación colectiva incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que se pueda limitar o impedir su uso.

4.3. La jubilación parcial en el empleo público

Como se ha hecho en los apartados anteriores, es necesario reflexionar acerca de la proyección de las reglas relativas a la jubilación parcial sobre el colectivo de los empleados públicos; haciendo distinción, como es ya habitual, entre los empleados públicos laborales y los funcionarios públicos, y diferenciando, a su vez, dentro de éstos, entre los que están adscritos al RGSS o al Régimen Especial de funcionarios civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas o de la Administración de Justicia.

Partiendo del régimen vigente de la jubilación parcial, esto es, el contenido tanto el art. 215 LGSS como en el 12 ET, hay que indicar, de entrada, que se aplica sin discusión en todos

sus elementos a los empleados públicos laborales. No obstante, de todos los requisitos establecidos el que plantea alguna dificultad es la exigencia legal, que también afecta a los entes públicos ya que la norma no hace ninguna diferencia, de una contratación simultánea a la jubilación parcial, en el caso de la jubilación parcial anticipada, con unas condiciones (a tiempo completo y por tiempo indefinido; duración al menos dos años más tras la extinción de la jubilación parcial que lo justifica y exige; porcentajes de actividad mínimo y máximo del jubilado parcial anticipado) que se imponen a la empresa o al ente público, confrontándose con los principios, procedimientos y limitaciones a las que debe sujetarse la contratación laboral de las Administraciones Públicas. Lo que plantea evidentes problemas de aplicación práctica y de aquí las dificultades y obstáculos que la jubilación parcial ha encontrado, y sigue encontrando, en el ámbito público.

Si bien la jubilación parcial de los empleados públicos laborales es, desde luego, normativamente posible, lo que sucede es que dicha jubilación no depende exclusivamente de la voluntad del trabajador, sino que debe contar con el consenso de la Administración o ente público empleador. Por este motivo, lo más frecuente es, sobre todo cuando se trata de grandes organizaciones con una plantilla de muchos trabajadores, que ese acuerdo se plasme a través de la previsión de la jubilación parcial en el convenio colectivo aplicable⁷⁰. Algo que es trasladable, desde luego, al ámbito del sector público. Si bien hay que tener en cuenta, en todo caso, que tales convenios colectivos, obviamente negociados en la mayoría de los supuestos antes de la reforma introducida por el RDL 11/24, no han podido prever su contenido y, en consecuencia, deben ahora adaptar sus reglas a la nueva regulación.

Acudiendo, en todo caso, al texto de algunos de los convenios colectivos para el personal laboral de los entes públicos, se puede hacer referencia al IV Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado (AGE)⁷¹, el cual, partiendo de la remisión a la normativa general de la Seguridad Social (art. 98), prevé, en su disposición adicional undécima referida justamente a la jubilación parcial, que el personal laboral de la AGE sujeto al Convenio podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley, a partir del 1 de enero de 2021; pero estableciendo que previamente se constituirá a estos efectos un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria para acordar las condiciones de acceso a dicha modalidad de jubilación. Aprobadas dichas condiciones por la Comisión Paritaria del Convenio, con fecha de 18 de enero de 2022, la puesta en práctica de la jubilación parcial aconsejó que se dictaran instrucciones de gestión, así como que se dotara a la tramitación del procedimiento de agilidad y coordinación debido a la diversidad de los órganos administrativos actuantes. Y, en cuanto a la jubilación parcial anticipada, partiendo de la obligación de realizar un contrato de relevo con otra persona en situación de desempleo, que se respetaran los principios del acceso al empleo público, evitando aquellas diligencias que resulten innecesarias. Todo ello sin merma de las garantías que han de rodear la actuación pública ni del debido rigor en la tramitación, de conformidad con las normas legales aplicables.

70 En este sentido, aceptando la posibilidad de la jubilación parcial anticipada en relación con los empleados públicos laborales, pero exigiendo una regulación convencional al respecto donde esta posibilidad se establezca, la STS 3049/2010, de 15 de mayo (ECLI:ES:TS:2010:3049), la STS 4007/2010, de 6 de julio (ECLI:ES:TS:2010:4007), la STS 4391/2010, de 7 de julio (ECLI:ES:TS:2010:43911) y la STS 1769/2013, de 25 de marzo (ECLI:ES:TS:2013:1769).

71 Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE de 17 de mayo), texto consolidado a 26 de enero de 2023.

Estos objetivos y exigencias se materializaron en la Resolución de 28 de febrero de 2022⁷², donde, cuanto a los requisitos a cumplir por el trabajador o la trabajadora que deseara jubilarse de forma parcial y anticipada, al margen obviamente de las exigencias actuales introducidas por el RDL 11/24, hace referencia a la necesidad de una solicitud de la persona trabajadora interesada, aportando una serie de documentos (informe de vida laboral; certificación o informe emitido por el INSS que acredite que el trabajador o trabajadora reúne los requisitos exigidos,) y a la formalización del contrato laboral fijo a tiempo parcial de quien se jubile anticipadamente con indicación de la jornada anterior a la jubilación y la que resulte como consecuencia de ella, reflejando el porcentaje concreto de reducción de la jornada de trabajo y ofreciendo alternativas de acumulación variadas según el tiempo que falte hasta la edad de jubilación ordinaria⁷³.

La Resolución también se refiere (apartado Noveno) al contrato de trabajo de la persona relevista y sus requisitos, deteniéndose, en lo que aquí interesa, en cuestiones como que la selección de la persona relevista deberá haber obtenido previamente la autorización de contratación del personal laboral (temporal afirma la Resolución, algo que, dada la versión actual del art. 215 LGSS, ha de ser por tiempo indefinido y jornada completa, con una duración mínima garantizada de dos años tras la fecha de la jubilación completa del trabajador o trabajadora jubilado o jubilada parcial). Una autorización que se realizará de forma conjunta por las Direcciones Generales de Costes de Personal y de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública (hoy del Ministerio de Hacienda).

La Resolución hace igualmente mención de los procedimientos de selección de la persona relevista, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como los de publicidad y libre concurrencia, pudiendo acudir, bien a la bolsa de trabajo en la que se integren quienes hayan superado los procesos selectivos de acceso a personal laboral realizados anteriormente, bien a los servicios públicos de empleo si no existen personas candidatas apropiadas. En todo caso, se requerirá a la persona relevista que acredite su situación de desempleo (art. 12.6 ET), además de otras exigencias respecto de la forma del contrato, las características del puesto de trabajo a desempeñar, las funciones del relevista, su jornada de trabajo o la duración del contrato de relevo, entre otras circunstancias que, en todo caso, deberán ser sometidas a la adaptación exigida por las nuevas versiones de los arts. 12.6 ET y 215 LGSS.

La Resolución, apoyándose en la previsión convencional, es una forma correcta de solventar los problemas que la contratación del relevista plantea, tratándose, como se ha subrayado, de una asunción de trabajadores públicos, en relación con los requisitos y procedimientos de la contratación laboral en los entes públicos, facilitando la puesta en práctica de las jubilaciones parciales anticipadas en relación con los empleados públicos laborales tanto de la AGE como de otras Administraciones Públicas (CC. AA. y las entidades locales), que venía aplicándose de forma regular pero que ha vuelto a suscitar problemas y cuestiones como lo

72 Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral acogido al IV Convenio Único de la Administración General del Estado (BOE de 2 de marzo de 2022).

73 Los apartados Quinto a Octavo de la Resolución se refieren, de forma detallada, a las normas que regulan la solicitud, las retribuciones, la compatibilidad de la pensión de jubilación parcial, a los efectos de ésta, a la cuestión de las vacaciones y permisos, la antigüedad y el reconocimiento de la condición de pensionista a efectos de las prestaciones médicas y sanitarias.

ponen de manifiesto las declaraciones sindicales al respecto⁷⁴, particularmente teniendo en cuenta la reforma de los arts. 12.6 ET y 215 LGSS que exigen que el contrato de trabajo del relevista sea indefinido. Algo que puede entrar en colisión, impidiendo o dificultando enormemente ese tipo de contratos, con las normas que regulan la contratación pública laboral.

En todo caso, hay que resaltar la frecuencia con la que los convenios colectivos del personal laboral de las Administraciones Públicas, sean de ámbito estatal, autonómico o empresarial, han venido acogiendo la jubilación parcial anticipada, pudiéndose traer como ejemplo el caso del Convenio Colectivo Único para el Personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, de 10 de diciembre de 2024⁷⁵ cuya disposición transitoria sexta regula la jubilación parcial, aunque calificándola como medida estrictamente temporal para facilitar la renovación y rejuvenecimiento de la plantilla, estableciendo una serie de reglas que, nuevamente, han de adaptarse a las exigencias del RDL 11/24⁷⁶.

Siendo, por tanto, posible la jubilación parcial anticipada de los empleados públicos laborales en la medida en que se prevea y regule en el pertinente convenio colectivo, menos dificultades existen en cuanto a la jubilación parcial demorada o diferida, esencialmente porque no es condición de la misma la contratación alternativa de una persona relevista (art. 12.7 ET y 215.1 LGSS). Salvo que el convenio colectivo de que se trate haya impuesto, respetando las exigencias legales, una edad de jubilación forzosa que, por su naturaleza, cierra el paso a la jubilación parcial diferida o demorada. De no existir tales previsiones convencionales, ya se ha dicho que el empleado público laboral no está obligado a dejar de desempeñar absolutamente el trabajo tras la edad de jubilación; por lo que puede pretender demorar la jubilación

74 Comunicado conjunto de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) 13 de marzo de 2025, urgiendo a Función Pública a implementar el derecho a la jubilación parcial para el personal funcionario, estatutario y laboral (www.sae.fsc.ccoo.es/aeat). Así como de la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), de 25 de marzo de 2025, bajo el titular de CSIF exige al Gobierno que garantice la jubilación parcial a todo el personal de las Administraciones- Espacio Sindical de CSIF (www.aeat).

75 Hecho público por la Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 23 de diciembre)

76 Hay que resaltar, en el caso del Convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid que, exigiendo ahora la norma que el relevista se contrate por tiempo completo e indefinido y no solamente por el tiempo de la jubilación parcial del trabajador relevado, se suscita el problema de la dotación del puesto y del procedimiento y requisitos para su contratación, tratándose de empleo público. Algo que se plantea también en el caso de la jubilación forzosa que el propio Convenio aborda en su art. 167 y que, refiriéndose a la obligación de contratar a una trabajadora en el lugar del trabajador jubilado forzosamente en el supuesto previsto en el apartado 1, b) de la disposición adicional décima ET, señala que *«atendiendo a que el acceso al empleo público con carácter permanente ha de sujetarse a los principios y al procedimiento establecidos en los artículos 55 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se incluirá en la siguiente oferta de empleo público bien el puesto de trabajo dejado de desempeñar por el trabajador jubilado, bien otro cuya cobertura se considere prioritaria, para la selección de un nuevo trabajador fijo con jornada completa. En tanto se procede a la cobertura del puesto de trabajo por el procedimiento aquí establecido, se cubrirá temporalmente a través de un contrato de cobertura de interinaje»*. Una solución que puede aplicarse, conciliando la obligación de contratar de forma permanente al trabajador relevista con las exigencias determinantes de la contratación laboral en el empleo público, y permitiendo la jubilación parcial anticipada.

total mediante el recurso a la parcial diferida. Lo que sucede es que, para que ello sea posible, es necesario contar con el consentimiento de la empresa, en este caso del ente público de que se trate, respecto del cual lo más directo es que se recogiera así en el convenio colectivo, configurando la jubilación parcial diferida como un derecho del trabajador. Pero, ni este tipo de jubilación parcial es habitual en el empleo público laboral, ni, por tanto, se encuentra cláusulas convencionales que la regulen.

En cuanto a los funcionarios públicos adscritos al RGSS, la posibilidad de la jubilación parcial, y esto es algo que puede extenderse a los funcionarios públicos acogidos al Régimen Especial, está excluida, con carácter general, por lo establecido en la ambigua disposición adicional quinta del EBEP, referida a la jubilación de los funcionarios, que establece que: *«El Gobierno presentará en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos»*. Ello unido a que el art. 67 EBEP no hace ninguna referencia a la jubilación parcial⁷⁷, como tampoco la LCP y a que, incluso la disposición adicional primera del Real Decreto 1132/2002, relativo a la jubilación flexible, excluye de la misma a los funcionarios públicos adscritos al Régimen Especial correspondiente, es necesario concluir que, salvo reforma legal o desarrollo reglamentario, la jubilación, ni anticipada ni diferida ni flexible, es posible para los funcionarios públicos, con independencia de si están encuadrados en el RGSS o en el Régimen Especial de funcionarios⁷⁸.

Ni siquiera en el caso de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, cuyo art. 17.4 contempla expresamente la posibilidad de la jubilación voluntaria, total o parcial, si el personal estatutario reúne los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social, añadiendo que los órganos competentes de las CC. AA. podrán establecer los mecanismos para que dicho personal pueda acogerse a este tipo de jubilación en el marco y como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos.

77 Una mención que sí se contenía en el art. 67, apartados 1 y 2, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, versión hoy derogada, del Estatuto Básico del Empleado. La eliminación de estas referencias añade un argumento más a la imposibilidad de la jubilación parcial en el caso de los funcionarios públicos, al margen del Régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados. Como lo es que la disposición adicional séptima de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, relativa a la «Aplicación de los mecanismos de jubilación anticipada y parcial en el ámbito de los empleados públicos», previera que el Gobierno presentara, en el plazo de un año, *«un estudio sobre la normativa reguladora de la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos, así como del personal de las Fuerzas Armadas y al servicio de la Administración de Justicia, que aborde la aplicación de la normativa reguladora de tales modalidades de jubilación, las condiciones en que esta aplicación no genere problemas de sostenibilidad a los sistemas de protección social y la homogeneización, en términos equiparables, de los diferentes regímenes»*. Añadiendo, además, que *«en dicho estudio se contemplará la realidad específica de los diferentes colectivos afectados, incluida la del personal al que le es de aplicación la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, tomando en consideración las singularidades que rodean al mismo, desde una perspectiva acorde con las prioridades y garantías que se señalan en el párrafo anterior»*.

78 Sobre este tema, FONDEVILA ANTOLÍN, Jorge, «El nudo gordiano del EBEP con relación a la jubilación parcial de los funcionarios públicos», *Fundación Democracia y gobierno local, QDL*, febrero 2010.

La posibilidad de la jubilación parcial de los funcionarios públicos y del personal estatutario ha sido objeto de un amplio debate jurisprudencial, con una conclusión de rechazo a esa posibilidad, incluso respecto del personal estatutario pese a la dicción del art. 26 del Estatuto Marco, del que puede destacarse lo siguiente: a) Que, en principio, la jubilación parcial anticipada está restringida a los trabajadores asalariados, con exclusión, en principio, de los funcionarios públicos; b) Que esta exclusión general podría considerarse excepcionada en el caso del personal estatutario que presta sus servicios en el sistema sanitario público ya que su Estatuto Marco sí prevé dicha jubilación parcial anticipada; c) Que la remisión del art. 215.6 LGSS a la regulación reglamentaria en cuanto a la jubilación anticipada este punto constituye una condición inexcusable para la extensión al personal estatutario de la posibilidad de una jubilación parcial pese a la previsión del art. 26.4 del Estatuto Marco: d) Que, además, la disposición adicional quinta del EBEP, relativa, como se ha visto, a las modalidades de jubilación, entre ellas a la anticipada, confirma que, para su aplicación a los funcionarios públicos, incluido el personal estatutario, es necesario un desarrollo reglamentario que no ha tenido lugar⁷⁹. En conclusión, pues, hasta tanto no exista una regulación específica que así lo habilite o un desarrollo reglamentario a partir de las generales previsiones de la LGSS y del EBEP, la jubilación parcial de los funcionarios públicos no será posible.

V. Conclusiones

A estas alturas ya no existe duda de que la apuesta del legislador en materia de jubilación es claramente, con más o menos acierto, por un apartamiento gradual y flexible de la vida activa hacia la pasiva, si bien incentivando la permanencia en activo y estableciendo límites al adelantamiento de la edad real de jubilación. Por otra parte, el aumento de la esperanza de vida ha cambiado el rol social que se espera de los posibles jubilados convirtiéndolos en sujetos activos respecto de las exigencias de un mercado de trabajo en el que, si así lo desean, aún pueden seguir ocupando un papel protagonista.

Esto explica que, por ejemplo, la promoción de la demora en la jubilación, más allá incluso de la edad ordinaria o estándar, se haya hecho paulatinamente más atractiva al añadir al complemento de demora y sus posibles alternativas de percepción la eliminación de la exigencia de acreditar a tal efecto solamente años completos de retraso respecto de la edad ordinaria de jubilación. De manera que el porcentaje de incremento de la pensión puede generarse, a partir de los dos primeros años, por cada semestre de retraso. Si bien, lógicamente, el porcentaje aplicable por cada semestre será la mitad del correspondiente a cada año de demora.

Cambio al que hay que añadir el relevante de permitir la compatibilidad entre el complemento de demora y la jubilación activa, aunque no en el sentido de computar los tiempos de jubilación activa como tiempos de demora. Lo que significa que no hay ningún impedimento para transitar desde la situación del pensionista que ha obtenido el completo económico por haber demorado el acceso a la jubilación, a la de jubilado activo al combinar dicha condición

79 STS 3049/2010, de 12 de mayo (ECLI:ES:TS:2010:3049), con cita de otras en la misma línea. El criterio excluyente es común a la jurisdicción social como a la contencioso-administrativa. Ejemplos importantes de esta última son la STS 930/2012, de 6 de febrero (ECLI:ES:TS:2012:930), la STS 1092/2010, de 9 de febrero (ECLI:ES:TS:2010:1902), la STS 3536/2012, de 20 de febrero (ECLI:ES:TS:2012:3536) y 4448/2012, de 7 de junio (ECLI:ES:TS:2012:4448).

con el trabajo. Si bien dicha jubilación activa no dará lugar a ningún incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión obtenida y tampoco aumentará el complemento de demora que se le hubiera reconocido; funcionando a estos efectos la jubilación activa como una especie de paréntesis. O, dicho de otro modo, el complemento de demora que se va a percibir es el generado hasta el momento en el que se accede a la pensión de jubilación activa.

Lo mismo cabe decir respecto de los cambios operados en relación con la denominada jubilación activa, cambios favorables, como ya sucediera en reformas anteriores, siendo cada vez menos los colectivos para los que aún persiste la prohibición de combinar la doble condición de trabajador y beneficiario de la pensión de jubilación. Es verdad que este avance hacia la compatibilidad plena, al que irremediablemente parece que se encamina el Sistema de Seguridad Social, significa una afirmación del principio contributivo, en cuyo trasfondo se encuentra la lógica del seguro privado, desplazando la función primigenia de la pensión de jubilación de ser una renta de sustitución de las de activo, impidiendo, lo que cada vez sucede menos, que la pensión sea un ingreso incompatible con otras rentas derivadas del desempeño de una actividad profesional que obligue al interesado a estar en alta y a cotizar.

Por el contrario, la pensión de jubilación se manifiesta como un derecho estrechamente fundado y vinculado con las contribuciones previas que, una vez adquirido, puede ser perfectamente compatible con otros ingresos del tipo o naturaleza que sean. Oponerse a esta orientación, que podrá o no ser compartida, es ir contracorriente de una realidad de compatibilidad plena que se concreta en lo que la norma califica como jubilación activa que es, además, un objetivo proclamado tanto en las recomendaciones del Pacto de Toledo como, ahora, en la propia materialización normativa.

Pues bien, y respecto de la jubilación activa, las mejoras se pueden sintetizar en las siguientes. En primer lugar, se ha ampliado el número de pensionistas que pueden beneficiarse de dicha compatibilidad al establecerse solamente una carrera de cotización mínima correspondiente al propio mínimo legal exigido de quince años para acceder a la pensión de jubilación. Una flexibilización que posiblemente sea particularmente favorable para el colectivo de las mujeres que, con carácter general, todavía hoy presentan periodos de cotización más cortos. Y, en segundo lugar, el porcentaje de reducción de la pensión, en cuanto inevitable consecuencia de la compatibilidad entre trabajo, que tanto puede ser con el trabajo asalariado a tiempo completo o parcial como con el trabajo autónomo, y pensión, ha pasado de ser fijo del cincuenta por ciento, al margen de cualquier otra circunstancia, para convertirse en gradual y variable en función del número de años completos que, en cada caso, se haya retrasado el acceso a la jubilación. Añadiendo, además, un porcentaje adicional por cada doce meses completos e ininterrumpido que la persona pensionista esté en situación de jubilación activa.

Hay que hacer notar, no obstante, que los últimos cambios normativos, en lo que se refiere a la compatibilidad de la jubilación con el trabajo autónomo, han introducido algunas exigencias que limitan esta posibilidad frente a la mayor tolerancia de la regulación anterior. Se trata de la hipótesis en la que la persona jubilada compatibiliza la pensión con un trabajo por cuenta propia y contrata a un trabajador por cuenta ajena. De modo que, para conservar el cien por ciento de la pensión, la contratación asalariada debe ser siempre con carácter indefinido y a tiempo completo y referida a una actividad que es la propia del pensionista que desarrolle el trabajo autónomo; a lo que se añade que se trate de un trabajador asalariado con una antigüedad mínima de dieciocho meses o que sea un trabajador por cuenta ajena que no haya

tenido vinculación laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa. Se busca con ello que dicha contratación deba responder o a una necesidad productiva anterior al inicio de la jubilación activa o coetánea con la misma, pero, en cualquier caso, no pueda ser utilizada para cubrir esa necesidad con el único objetivo de mejorar el porcentaje de la pensión a percibir. Todo ello al margen del mantenimiento de la regla según la cual la pensión de jubilación es plenamente compatible con un trabajo por cuenta propia si los ingresos obtenidos al año no superan la cuantía anual del Salario Mínimo Interprofesional.

Por último, una manifestación más de la perseguida gradualidad real y efectiva en el tránsito de la vida activa a la pasiva, son las modificaciones operadas en la regulación de la jubilación parcial, especialmente, en su modalidad anticipada. En concreto, la anticipación de la edad de jubilación solo puede alcanzar tres años como regla general; lo que, teniendo como referencia la edad de sesenta y siete años, supone que la jubilación anticipada parcial solo será posible a partir de los sesenta y cuatro años; o de los sesenta y dos años si es que la persona interesada ha podido jubilarse ordinariamente a los sesenta y cinco años por reunir el mínimo de cotización exigido para ello por la ley. Y, respecto de la reducción de la jornada del jubilado parcial, será variable según el tiempo de anticipación, yendo desde entre un veinte y un treinta y tres por ciento durante el primer año al máximo del setenta y cinco por ciento a partir del segundo año. Todo lo cual ha exigido las pertinentes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores con el fin de garantizar una mayor estabilidad en el empleo del trabajador relevista al exigirse que se trate de un contrato de trabajo, incluido el de los fijos discontinuos, de naturaleza indefinida y por tiempo completo; debiendo, además, mantenerse hasta al menos dos años tras la extinción de la jubilación parcial con la que está conectado.

A modo de conclusión final, desde el punto de vista normativo, y pese a la cascada incesante de reformas de los últimos años, se ha desaprovechado la ocasión para mejorar la estructura general de las situaciones de paso desde la de activo a la de jubilado, clarificando dicho tránsito que, sin embargo, continúa operando con distintas denominaciones, requisitos y diferentes impactos en las futuras cuantías de las pensiones de jubilación. Lo anterior se observa claramente en la jubilación activa que, en realidad, se presenta como una variante más de la jubilación parcial, mostrando signos de identidad con la jubilación parcial diferida y con la denominada flexible en la medida en que quien decide regresar a la vida activa, estando ya jubilado, lo hace también de forma parcial.

Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, «Compatibilidad de la pensión con el trabajo: reformas introducidas por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Editorial Aranzadi, núm. 284, 2024.

BARCELÓN COBEDO, Susana, *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social (con las modificaciones introducidas por el RDL 11/2013)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

BRAVO FERNÁNDEZ, Carlos, «Los desafíos de las pensiones de jubilación. Las respuestas de los interlocutores y la concertación social», en *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, obra colectiva III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019.

CABEZA PEREIRO, Jaime, «Jubilación y envejecimiento activo», *Temas Laborales*, núm. 163, 2022.

DEVESA, E., DEVESA, M., DOMÍNGUEZ, I., ENCINAS, B. y MENEU, R., «Primeras valoraciones de los efectos de la Ley 21/2021 sobre jubilación anticipada y demorada y estimación sobre el gasto en pensiones», *Estudios sobre Economía Española*, núm. 16, 2024, FEDEA.

FONDEVILA ANTOLÍN, Jorge, «El nudo gordiano del EBEP con relación a la jubilación parcial de los funcionarios públicos», *Fundación Democracia y gobierno local, QDL*, 2010.

GALA DURÁN, Carolina, «El Real Decreto-ley 11/2024: Una apuesta por la jubilación gradual y la compatibilidad entre trabajo y pensión», Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José, «La jubilación forzosa de los empleados públicos: un espacio para su implementación cada vez más limitado», *Revista Andaluza de Administración Pública*, núm. 101, 2018.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y BARCELÓN COBEDO, Susana, «El Real Decreto-ley 2/2023: las reformas en materia de ámbito subjetivo, prestaciones y sostenibilidad del sistema», *Trabajo y Derecho*, núm. 105, 2023.

GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel, «El envejecimiento activo de los trabajadores autónomos ante un cambio de escenario tras el pacto sobre pensiones 2024», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum. Estudios Doctrinales*, núm. 42, 2025.

HIERRO HIERRO, Francisco Javier, *Pasajes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo (2016-2020): unas recomendaciones que han tardado en llegar*. Thomson Aranzadi, 2020.

«El envejecimiento de la población desde el prisma de las relaciones laborales y la Seguridad Social», en la obra colectiva *Trabajo, edad y pensión de jubilación*, XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios (Empleo), Madrid, 2024.

LÓPEZ ANIORTE, Carmen, «Hacia el envejecimiento activo: análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014.

LÓPEZ GANDÍA, Juan y LLOBERA VILA, Mireia, *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, Bomarzo, Albacete, 2025.

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, «La reforma de la pensión de jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum. Estudios Doctrinales*, núm. 30, 2022.

«La protección de las personas mayores en la sociedad 5.0», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 6, 2024, número extraordinario.

«La pensión de jubilación tras las últimas reformas», *Revista Digital CEMCI*, núm. 62, 2024.

«La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del pensionista», en *El Índice de Envejecimiento Activo y su proyección en el Sistema español de Protección Social*, obra colectiva (Coord. José Luis Monereo Pérez y Juan Antonio Maldonado Molina), Comares, Granada, 2021.

MARTÍN-SERRANO, Enrique, «El modelo de compatibilidad entre jubilación y trabajo en el marco del Pacto de Toledo (1995-2023): Evolución de su régimen jurídico y evaluación y resultados», en *Trabajo, edad y pensión de jubilación*, obra colectiva XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios (Empleo), núm. 67, 2024.

MERCADER UGUINA, Jesús R. y **SÁNCHEZ-GALINDO MAS**, Lourdes, «Marco general de la compatibilidad entre trabajo y la pensión de jubilación», *Trabajo y Derecho*, núm. 105, 2023.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y **VILLAR CAÑADAS**, Isabel, «Paz social y nuevo paradigma de reformas del sistema público de pensiones: de la sostenibilidad financiera a la social», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 15, 2023.

MONEREO PÉREZ, José Luis, *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Atelier, Barcelona, 2022.

ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, Camino, «Las recomendaciones del Pacto de Toledo sobre la edad de jubilación en un sistema abierto y flexible de acceso a la pensión», en la obra colectiva *Perspectivas jurídicas y económicas del «Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo (2020)»*, 2021, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, «La compatibilidad de las prestaciones y el trabajo como incentivo al empleo: líneas de tendencia», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo ADAPT*, University Press, núm. 4, 2022.

SÁEZ LARA, Carmen, «Jubilación activa y persona autónoma societaria. Comentario a las sentencias del Tribunal Supremo de 23 de Julio de 2021», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 30, 2022.

TORTUERO PLAZA, José Luis, «La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación activa», en obra colectiva *La encrucijada de las pensiones del Sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2022.

TRILLO GARCÍA, Andrés Ramón, «Trabajar y pensión de jubilación», en *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, obra colectiva III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019.

VILA TIerno, Francisco y RAMÍREZ BANDERA, Cristina «Las últimas reformas en materia de jubilación en favor de la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones Español», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 6, 2024, número extraordinario.

Jurisprudencia

- STC 177/2019, de 18 de diciembre (ECLI:ES:TC:2019:177).
- STC 158/2016, de 22 de septiembre (ECLI:ES:TC:2016:158).
- STC 360/1993, de 3 de diciembre (ECLI:ES:TC:1993:360).
- STS 1176/2024, de 23 de febrero (ECLI:ES:TS:2024:1176).
- STS 5667/2023, de 30 de noviembre (ECLI:ES:TS:2023:5667).
- STS 5354/2023, de 30 de noviembre (ECLI:ES:TS:2023:5354).
- STS 1794/2023, de 26 abril (ECLI:ES:TS:2023:1794).
- STS 3116/2022, de 12 de julio (ECLI:ES:TS:2022:3116).
- STS 880/2021, de 14 septiembre (ECLI:ES:TS:2021:880).
- STS 55/2021, de 18 de enero (ECLI:ES:TS:2021:55).
- STS 4429/2020, de 22 de diciembre (ECLI:ES:TS: 2020:4429).
- STS 562/2020, de 23 enero (ECLI:ES:TS:2020:562).
- STS 1769/2013, de 25 de marzo (ECLI:ES:TS:2013:1769).
- STS 4448/2012, de 7 de junio (ECLI:ES:TS:2012:4448).
- STS 3536/2012, de 20 de febrero (ECLI:ES:TS:2012:3536).
- STS 930/2012, de 6 de febrero (ECLI:ES:TS:2012:930).
- STS 4391/2010, de 7 de julio (ECLI:ES:TS:2010.43911).
- STS 4007/2010, de 6 de julio (ECLI:ES:TS:2010:4007).
- STS 3049/2010, de 15 de mayo (ECLI:ES:TS:2010:3049).
- STS 3049/2010, de 12 de mayo (ECLI:ES:TS:2010:3049).
- STS 1092/2010, de 9 de febrero (ECLI:ES:TS:2010:1902).

Otros documentos

- ACUERDO SOCIAL para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras, suscrito el 31 de julio de 2024.
- COMISIÓN EUROPEA, Libro Blanco «Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles de 16 de febrero de 2012» (COM 2012) 55 Final.
- COMISIÓN DE POLÍTICA ECONÓMICA Y DE PROTECCIÓN SOCIAL, de la Unión Europea del año 2019 (Joint Paper on Pensions 2019. Ref.Ares (2020) 393902- 22/01/2020).
- COMPARECENCIA ante la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo de la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, celebrada el 12 de septiembre de 2024. Acta taquigráfica de la sesión.
- CRITERIO DE GESTIÓN 5/2025, de 12 de marzo, de la Subdirección General de Ordenación de la Seguridad Social, para la aplicación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (<https://www.seg-social.es>).